

**Qualitätssichernde Maßnahmen in Berufungsverfahren
Empirische Untersuchungen an deutschen Universitäten**

Von der Philosophischen Fakultät
der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
zur Erlangung des Grades
Doktorin der Philosophie
Dr. phil.

genehmigte Dissertation von
Lisa Walther, M.A.

2024

Referentin: Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans

Korreferent: Prof. Dr. Bernd Kleimann

Tag der Promotion: 18. Oktober 2023

Zusammenfassung

Ausgangspunkt der kumulativen Dissertation ist der zu beobachtende zunehmende Legitimationsbedarf von Berufungsverfahren an deutschen Universitäten. Dieser liegt zum einen begründet in dem wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Diskurs über die Berufungspraxis an Hochschulen und wurde zum anderen durch die Reformen des New Public Managements befördert, die zu einer gestiegenen Autonomie der Universitäten geführt haben. Eine Konsequenz dieser Entwicklung ist die Implementierung und Weiterentwicklung von Instrumenten der Qualitätssicherung für die Durchführung dieses komplexen Entscheidungsfindungsprozesses. Die Rahmenschrift der Dissertation beschäftigt sich mit der Rolle von qualitätssichernden Maßnahmen in Berufungsverfahren an staatlichen Universitäten in Deutschland. Im Fokus der kumulierten Beiträge stehen zwei Maßnahmen, die die Qualität des professoralen Personalauswahlprozesses sichern sollen: der Verfahrensschritt der schriftlichen Begutachtung der Bewerber:innen durch externe Fachwissenschaftler:innen und die Begleitung von Berufungsverfahren durch die Instanz der Berufungsbeauftragten.

Der erste Artikel widmet sich der externen Begutachtung als Bewertungsverfahren, das die Berufungskommission bei der Erstellung eines qualitätsgesicherten Listenvorschlags unterstützen soll. Das Verfahren folgt der Logik des Peer Reviews, entsprechend werden einschlägige Fachkolleg:innen darum gebeten, die wissenschaftliche Qualität der Kandidat:innen über vergleichende Gutachten zu bewerten. Mittels eines qualitativ-explorativen Forschungsprozesses wird aufgedeckt, dass die externe Begutachtung der Herstellung einer legitimen Entscheidung der Berufungskommission dient. An diesen Befund anschließend wird der Frage nachgegangen, wie die Berufungskommission über die externe Begutachtung der Kandidat:innen ihre Entscheidung über den Vorschlag einer Listenreihung legitimiert. Dabei wird gezeigt, dass die Kommission unterschiedlichen Maßstäben der Legitimität nachkommen muss: Die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen dient der formalen Legitimation der Entscheidung. Dafür ist es wichtig, die Gutachten regelkonform einzuholen und sie nachweislich bei der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Die inhaltliche Legitimation wird über ein plausibles Verhältnis zwischen der Einschätzung der Berufungskommission und den externen Gutachten hergestellt. Der Artikel zeigt, wie diese Anforderungen über Praktiken der Kommission im Umgang mit dem Bewertungsprozess erfüllt werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden unter Einbeziehung bewertungssoziologischer Überlegungen diskutiert.

Der zweite Artikel widmet sich der formal-strukturellen Verortung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten aus einer organisationssoziologischen Perspektive. Der theoretische Zugang erfolgt aus einer Kombination der zentralen Überlegungen der systemtheoretischen Organisationssoziologie und des soziologischen Neoinstitutionalismus. Empirische Grundlage der Analysen ist die formale Schauseite der Universitäten, daher werden die Landeshochschulgesetze, Berufsregularien und Webseiten der 85 in die Studie einbezogenen Universitäten untersucht. Aufbauend auf den Ergebnissen der Dokumentenanalysen, können zunächst zwei Typen von Berufungsbeauftragten identifiziert werden: So gibt es professorale Berufungsbeauftragte, also Professor:innen, die im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung mit der Aufgabe betraut werden, die Verfahrensqualität zu sichern sowie sogenannte nicht-professorale Berufungsbeauftragte, also Personen des nicht-wissenschaftlichen Bereichs, deren primärer Zweck es ist, die Qualität von Berufungsverfahren zu sichern. Mittels der Betrachtung der 85 Universitäten als Einzelfälle, wird eine Typologie organisationaler Varianten der Berufungsbeobachtung gewonnen, die das zum Teil kombinierte Vorkommen der beiden Typen an den Universitäten aufzeigt. Mittels bivariater Datenanalysen können ferner Hinweise auf Zusammenhänge zwischen der organisationalen Ausgestaltung der Stellen der Berufungsbeauftragten und spezifischen Universitätsmerkmalen identifiziert werden, die für die strukturelle Verankerung wesentlich sein könnten.

Aufbauend auf den Erkenntnissen des zweiten Artikels beschäftigt sich der dritte Beitrag mit der Frage, wie die organisationalen Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Typen von Berufungsbeauftragten, die mit einer unterschiedlichen Statusgruppenzugehörigkeit einhergehen, auf deren subjektives Aufgabenverständnis wirken. Hierzu werden zunächst die formalen Anforderungen der Berufungsbeauftragten anhand der jeweils vorliegenden Berufsregularien beleuchtet, bevor mittels qualitativer Interviews die subjektiven Aufgabenverständnisse der beiden Typen erschlossen und organisationssoziologisch diskutiert werden. Aus dieser Analyse resultiert schließlich eine Typologie unterschiedlicher Aufgabentypen von Berufungsbeauftragten. Die Ergebnisse der Analysen der formalen Anforderungen und der Aufgabenbeschreibungen werden abschließend zusammengeführt, um inhaltliche Sinnzusammenhänge zwischen organisationalen Rahmenbedingungen und der subjektiven Beschreibungen zu erörtern. Auf der Grundlage der Untersuchung von Berufungsbeauftragten gibt der Artikel somit einen Einblick in das Verhältnis von Formalität und Informalität an deutschen Universitäten.

Schlagworte: Berufungsverfahren, Externe Begutachtung, Berufungsbeauftragte, Qualitätssicherung, qualitätssichernde Maßnahmen, Universitäten, Bewertungssoziologie, Organisationssoziologie, Wissenschafts- und Hochschulforschung, Qualitative Sozialforschung

Summary

The starting point of the cumulative dissertation is the increasing need for legitimization of appointment procedures at German universities. For this, two drivers can be identified: The first is the academic and science policy discourse on appointment practices at universities. The second is the New Public Management reforms, which have led to increased autonomy for universities. One consequence of this development is the implementation and further development of quality assurance instruments accomplish this complex decision-making process. The framework of the cumulative dissertation deals with the role of quality assurance measures in professorial appointment procedures at state universities in Germany. The different articles focus on two measures that are intended to ensure the quality of the professorial personnel selection process: the use of external reviews to assess the shortlist of candidates and the monitoring of appointments by officers for appointment procedures.

The first article focuses on external reviews as an evaluation procedure. It is intended to support the appointment committee in preparing a quality-assured shortlist of candidates. The procedure follows the logic of a peer review; accordingly, relevant reviewers are asked to assess the academic quality of the candidates through comparative reviews. A qualitative, explorative research process is used to reveal that the external review serves to produce a legitimate decision by the appointment committee. Following this finding, the question of how the appointment committee legitimizes its decision to propose a list ranking is examined. It is shown that the commission must meet different standards of legitimacy: Compliance with the legal framework serves to legitimize the decision formally. To this end, it is necessary to obtain reviews in accordance with the rules and to take them into account in the decision-making process. The substantive legitimacy is achieved through a plausible relation between the evaluation of the appointment committee and the expert reviews. The article shows how these requirements are met through the commission's practices in dealing with the assessment procedure. The findings are discussed in the light of the sociology of valuation.

The second article deals with the formal structural embedding of officers for appointment procedures at German universities. The theoretical approach is based on a combination of the central considerations of system-theoretical organizational sociology and sociological neo-institutionalism. The empirical basis of the analyses is the formal facade of the

universities. Accordingly, the higher education laws of all federal states, appointment regulations, and websites of the 85 universities examined are analyzed. Based on the results of the document analyses, two types of officers for appointment procedures can first be identified: There are professorial officers for appointment procedures, i.e. professors who are entrusted with the task of ensuring the quality of procedures within the academic self-administration, and so-called non-professorial officers for appointment procedures, i.e. persons from the university administration whose primary purpose is to ensure the quality of appointment procedures. By considering the 85 universities as individual cases, a typology of organizational variants of appointment monitoring is obtained, which shows the partly combined occurrence of the two types at the universities. Furthermore, bivariate data analyses are used to identify correlations between the organizational structure of the positions of officers for appointment procedures and specific university characteristics that could be essential for structural embedding.

The third article builds on the findings of the second article. It deals with the question of how the organizational framework conditions of the different types of officers for appointment procedures affect their subjective perception of their tasks, since it has been shown that the different structural embedding goes along with a different status group affiliation. For this purpose, the formal requirements of the appointment officers are first examined based on the relevant appointment regulations. Qualitative interviews are then used to explore the subjective perceptions of the tasks of the two types and are discussed in terms of organizational sociology. This analysis results in a typology of different task types of officers for appointment procedures. Finally, the results of the analyses of the formal requirements and the task descriptions are brought together to discuss the contextual connections between the organizational framework conditions and the subjective descriptions. Based on this analysis, the article thus provides insights into the relation of formality and informality at German universities.

Keywords: professorial appointment procedures, external reviews, officers for appointment procedures, quality assurance, quality assurance measures, universities, sociology of (e)valuation, sociology of organization, research on science and higher education, qualitative social research

Danksagung

Als Bildungsaufsteigerin ist es alles andere als selbstverständlich, dass ich eine Danksagung für meine erfolgreich verteidigte Dissertation schreibe. Auf diesem Weg begleiteten mich Zweifel und Ängste, aber vor allem Menschen, die mich auf unterschiedliche Weise unterstützt und an mich geglaubt haben. Diesen Menschen möchte ich meinen Dank aussprechen.

Zuallererst bedanke ich mich bei den Betreuer:innen meiner Arbeit. Monika Jungbauer-Gans hat mir als Erstgutachterin viel Freiraum gelassen und hielt jederzeit hilfreiche Ratschläge für mich bereit. Vor allem verdanke ich ihr, dass ich für die Fertigstellung meiner Dissertation im Rahmen der institutionellen Möglichkeiten des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) finanziell unterstützt werden konnte. Im Rahmen meiner langjährigen Beschäftigung am DZHW hat sie mich auch über die Projektarbeit und meine Dissertation hinaus immer wieder ins Gespräch gebracht und mir so Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung eröffnet. Mein Dank gilt zudem Bernd Kleimann der mich als Zweitbetreuer nicht nur ermuntert hat, eine Promotion aufzunehmen, sondern mich im gesamten Prozess kontinuierlich unterstützt und mir promotionsfreundliche Arbeitsbedingungen geschaffen hat. Sein fachlicher Rat sowie die kritisch konstruktive Diskussion der unterschiedlichen Versionen der einzelnen Artikel waren von unschätzbarem Wert für die Entwicklung dieser Arbeit aber auch für meine individuelle Weiterentwicklung.

Meine Dissertation ist im Rahmen von zwei Forschungsprojekten entstanden, die ohne das Zutun anderer nicht realisierbar gewesen wären. Daher bedanke ich mich bei den Projektleitungen Bernd Kleimann und Anne K. Krüger, ebenso danke ich meinen Projektkolleginnen Maren Klawitter und Anna Gerchen für die hervorragende und fruchtbare Zusammenarbeit. Auch meinem Koautor Erik Schwartz danke ich für den konstruktiven Austausch und den unkomplizierten Schreibprozess. Mein Dank gilt zudem den studentischen Mitarbeiter:innen beider Projekte für ihre wertvollen Zuarbeiten. Maßgeblich für die Erstellung einer empirischen Forschungsarbeit war auch die Mitwirkung der zahlreichen Interviewpartner:innen, die trotz knapper zeitlicher Ressourcen für viele Stunden wertvolles Interviewmaterial gesorgt haben. Insbesondere der positive Zuspruch in den Vor- und Nachgesprächen hat mich motiviert, die Arbeit weiter voranzubringen.

Über den konkreten Arbeits- und Projektkontext hinaus gab es weitere Wegbegleiter:innen, die sich die Zeit genommen haben, meine Arbeit(en) kritisch zu lesen und konstruktiv zu

kommentieren. In diesem Zusammenhang danke ich Laura Behrmann, Stephanie Beyer, Julian Hamann, Maren Klawitter und Anna Kosmützky. Ihr habt meine Arbeit nicht nur durch wertvolle inhaltliche Denkanstöße bereichert, sondern mich auch persönlich durch eure wertschätzenden Worte motiviert. Auch den Mitgliedern der Forschungs- und Methodenwerkstatt am Leibniz Forschungszentrum Wissenschaft und Gesellschaft (LCSS) gilt mein Dank für die vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre, in der ich mein empirisches Material, Artikelkonzepte und -entwürfe in einem geschützten Raum diskutieren konnte. Auch aus der Lektüre und Diskussion eurer Beiträge habe ich viel gelernt. Mein besonderer Dank gilt außerdem meinen beiden Mitstreiter:innen Jessica Baier und Björn Möller, deren fachliche und soziale Unterstützung mir seit Beginn des Masterstudiums gewiss ist.

Ich danke außerdem meinen aktuellen und ehemaligen Kolleg:innen am DZHW, die mich in dieser zum Teil herausfordernden Zeit auf unterschiedliche Art und Weise begleitet haben. Vielen Dank Laura Berndt, Adisa Beširović, Malte Hückstädt, Dilek İköz-Akinci, Andrea Keßler, Ingrid Knobbe, Carolin Luksche, Stella Köchling, Lisa Thiele, Ulrike Schwabe und Thorben Sembritzki.

Und schließlich gilt mein Dank auch meinem engsten privaten Umfeld. Zuallererst meiner Mama, die mir so viel ermöglicht hat und durch ihr uneingeschränktes Vertrauen in mich seit jeher eine große Stütze ist. Ich danke auch meinen Freundinnen fürs Zuhören, euer Verständnis und die Fähigkeit mich abzulenken, wann immer notwendig. Mein ganz besonderer Dank gilt Björn Möller für sein Verständnis, seinen unermüdlichen Zuspruch, seine Geduld und seine Fürsorge in den intensivsten Phasen dieses Projekts. Neben der emotionalen Unterstützung hat er auch jederzeit versucht, über inhaltliche Ratschläge den Weg aus vermeintlichen Sackgassen aufzuzeigen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	I
Summary	IV
Danksagung	VI
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XII
Einführung	1
1.1. Berufungsverfahren an staatlichen Universitäten in Deutschland	1
1.2. Universitäre Berufungsverfahren – ein idealtypischer Verlauf	2
1.3. (Neuere) Entwicklungen des Berufungsgeschehens an Universitäten im Spiegel sich verändernder Rahmenbedingungen	4
1.4. Fragestellung und Aufbau der Dissertation	10
1. Überblick über das Dissertationsprojekt	12
2.1. Entstehungskontext der Dissertation	12
2.2. Stand der Forschung	13
2.3. Theoretischer und methodischer Zugang	16
2.4. Beschreibung und Anordnung der Einzelbeiträge	21
2.4.1. Die externe Begutachtung als Mittel zum Zweck – über die Herstellung von Legitimation in Berufungsverfahren an deutschen Universitäten	21
2.4.2. Die strukturelle Verankerung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten	23
2.4.3. Berufungsverfahren „sauber und smooth“ – über das Aufgabenverständnis von Berufungsbeauftragten an Universitäten	24
2. Die externe Begutachtung als Mittel zum Zweck – über die Herstellung von Legitimation in Berufungsverfahren an deutschen Universitäten	27
3.1. Einleitung	29

3.2. Externe Begutachtung als Peer Review: zur Bedeutung der Gutachten in Berufungsverfahren.....	30
3.3. Forschungsstand.....	32
3.4. Methodisches Vorgehen	34
3.5. Herstellung von Legitimation im Bewertungsprozess der externen Begutachtung .	38
3.5.1. Gesetze und Regularien zur Herstellung formaler Legitimation	39
3.5.2. Praktiken der Berufungskommission im Umgang mit der externen Begutachtung	45
3.6. Zusammenfassung und Ausblick	58
3. Die strukturelle Verankerung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten	61
4.1. Einleitung.....	63
4.2. Organisationssoziologische Überlegungen zur strukturellen Verankerung der Berufungsbeobachtung.....	65
4.3. Forschungsdesign und methodisches Vorgehen.....	68
4.4. Strukturen der Berufungsbeobachtung an deutschen Universitäten.....	71
4.4.1. Analyse der Landeshochschulgesetze	72
4.4.2. Analyse der Berufsregularien	74
4.4.3. Analyse der Universitätswebseiten	77
4.5. Berufungsbeobachtung vor dem Hintergrund spezifischer Universitätsmerkmale..	80
4.6. Fazit und Ausblick.....	83
4. Berufungsverfahren „sauber und smooth“ – über das Aufgabenverständnis von Berufungsbeauftragten an Universitäten.....	85
5.1. Berufungsbeauftragte an deutschen Universitäten.....	86
5.2. Methodisches Vorgehen und theoretische Rahmung.....	88
5.3. Ergebnisse	91
5.3.1. Formale Aufgaben der Berufungsbeauftragten – Analyse der Berufsregularien.....	91

5.3.2. Aufgabenbeschreibungen der Berufungsbeauftragten – eine Typologie	94
5.3.3. Zusammenhänge zwischen organisationalen Rahmenbedingungen und Typen von Berufungsbeauftragten	99
5.3.3.1. Die rechtlichen Rahmenbedingungen	100
5.3.3.2. Die Ziele der Universität(-sleitung)	102
5.3.3.3. Die Entscheidungsstruktur Personal	103
5.4. Schlussbetrachtung	103
5. Fazit und Ausblick.....	105
6.1. Zusammenfassung der Ergebnisse	105
6.2. Limitationen und Ausblick.....	109
Literaturverzeichnis	114
Zitierte rechtliche Rahmentexte	128
Anhang.....	131
Übersicht der in die Dokumentenanalysen einbezogenen Landeshochschulgesetze	133
Übersicht der in die Dokumentenanalysen einbezogenen Dokumente der Universitäten zum Forschungsgegenstand ‚externe Begutachtung‘	135
Übersicht der in die Dokumentenanalysen einbezogenen Dokumente der Universitäten zum Forschungsgegenstand ‚Berufungsbeauftragte‘	143
Interviewleitfaden Projekt BeWert	153
Interviewleitfaden Projekt BerBeo.....	155
Transkriptionsregeln der Interviewdaten	157
Arbeitsbeteiligung bei Ko-Autor:innenschaft	158
Erklärung der Autorin.....	159

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht – theoretische und methodische Zugänge der Artikel.....	17
Abbildung 2: Bewertungssituation 2 – Konstellation der Positionen	55
Abbildung 3: Methodisches Vorgehen.....	69
Abbildung 4: Gruppierung von Berufungsbeauftragten auf Basis der Berufungsregularien.....	75
Abbildung 5: Typologie von Berufungsbeauftragten	95
Tabelle 1: Regelungsbereiche der LHG	41
Tabelle 2: Regelungsbereiche in den Berufungsregularien	43
Tabelle 3: Übersicht der Regelungen zum Einsatz von Berufungsbeauftragten gemäß LHG	73
Tabelle 4: Typen von Berufungsbeauftragten und organisationale Varianten der Berufungsbeobachtung.....	78
Tabelle 5: Organisationale Varianten der Berufungsbeobachtung je Bundesland.....	79
Tabelle 6: Organisationale Varianten nach Ruferteilungsrecht	81
Tabelle 7: Organisationale Varianten nach Anzahl des professoralen Personals.....	82

Abkürzungsverzeichnis

BerBeo

Berufungsverfahren unter Beobachtung – Die Sicherung von (Verfahrens-)Qualität durch Berufungsbeauftragte im professoralen Personalauswahlprozess an deutschen Universitäten.....	12
---	----

BeWert

Bewertungspraktiken in Wissenschaft und Hochschule	12
--	----

BMBF

Bundesministerium für Bildung und Forschung.....	12
--	----

DZHW

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung	12
---	----

FKZ

Förderkennzeichen	12
-------------------------	----

HRG

Hochschulrahmengesetz	7
-----------------------------	---

LHG

Landeshochschulgesetz(e)	40
--------------------------------	----

LiBerTas

Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswechsel in der akademischen Personalselektion	18
---	----

ProfBesReformG

Professorenbesoldungsreformgesetz.....	8
--	---

WKN

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen	7
--	---

WR

Wissenschaftsrat	1
------------------------	---

1. Einführung

1.1. Berufungsverfahren an staatlichen Universitäten in Deutschland

Die Professur ist die höchste akademische Position innerhalb der Universität. Die Professor:innen sind für die Generierung und Vermittlung wissenschaftlichen Wissens verantwortlich und prägen damit nicht nur das Profil der Universität, sondern auch die Entwicklung des jeweiligen Fachs (Musselin, 2002). Neben ihren Aufgaben in der Forschung und Lehre sind Professor:innen an staatlichen Universitäten zudem verpflichtet, sich in der akademischen Selbstverwaltung einzubringen (Hüther, 2010). Dabei verfügen sie in allen nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Gremien und Organen über die Mehrheit der Stimmen und beeinflussen damit die wesentlichen Entscheidungen der Organisation. Der überwiegende Teil der Professor:innen an staatlichen Universitäten wird in ein Beamt:innenverhältnis auf Lebenszeit berufen, daher können Professor:innen nur schwer wieder von der Organisation ausgeschlossen werden (Hüther, 2010; Hüther & Krücken, 2011; Kleimann & Klawitter, 2017)¹. Die einschlägige Literatur konstatiert entsprechend, dass an Professor:innen *„das Wohl und Wehe der Organisationen, in denen sie tätig sind, hängt“* (Janßen et al., 2021, S. 2).

Der Einfluss der Professor:innen unterstreicht die strategische Bedeutung der professoralen Personalauswahl für die Positionierung der Universitäten im Wettbewerb um wissenschaftliches Personal, Ressourcen und Reputation (Kleimann, 2016, S. 741f.). Die Rekrutierung des professoralen Personals erfolgt über Berufungsverfahren. In diesen Verfahren werden aufgrund der Tragweite der Entscheidung alle universitären Statusgruppen, Gremien und Organe einbezogen sowie jeweils relevante Einzelpersonen der (de-)zentralen Organisationsebenen und externe Fachwissenschaftler:innen (Hartmer & Detmer, 2017, S. 172ff.). Es soll so sichergestellt werden, dass neben den meritokratischen Prinzipien auch organisationale und gesellschaftliche Anforderungen bei der Besetzung der Stellen berücksichtigt werden. Schließlich ist es in der Regel die Hochschulleitung, der die Entscheidungsbefugnis zur Ruferteilung in letzter Instanz obliegt (Hartmer & Detmer, 2017, S. 179).

Aus der Perspektive der Universität als Organisation charakterisiert der Wissenschaftsrat (WR) das Berufungsverfahren als *„eines der zentralen hochschulinternen*

¹ Die Zitierweise der Arbeit richtet sich nach den Vorgaben der siebten Auflage des ‚Publication Manuals‘ der American Psychological Association (APA). Entsprechend der Richtlinie werden Sammelbelege in alphabetischer Reihenfolge sortiert.

Steuerungsinstrumente für die Qualitätssicherung in Forschung und Lehre sowie für die Hochschulentwicklung“ (2005, S. 3). Letztlich haben Universitäten über die eigenverantwortliche professorale Personalauswahl hinaus nur wenig andere Möglichkeiten, die erfolgsentscheidenden Kernaktivitäten in Forschung und Lehre zu steuern. Schließlich sind es in der Regel dann die Professor:innen, die die Entscheidung über die Besetzung des weiteren akademischen Personals treffen (Hüther & Krücken, 2011, S. 313ff.). Da es sich bei der Professur an staatlichen Universitäten um ein öffentliches Amt handelt, gilt es auch rechtliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. So regelt bereits das Grundgesetz gemäß Artikel 33 Absatz 2, dass die Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – entsprechend der Norm der sogenannten Bestenauslese – zu erfolgen hat. Hinzu kommen die Hochschulgesetze der Länder, die wesentliche Bedingungen zur Berufung von Professor:innen und der Durchführung von Berufungsverfahren definieren und dabei auch zentrale Verfahrensschritte festlegen (von Coelln, 2012, S. 111). Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen gilt es auch gesellschaftlichen Wertvorstellungen gerecht zu werden. Im Fokus des gesellschaftlichen Diskurses über universitäre Berufungsverfahren stehen vor allem Fragen der Förderung von Gleichstellung und der Realisierung von Chancengleichheit bei der Besetzung von Professuren (u. a. Färber & Spangenberg, 2008; Möller & Graf, 2021; Reuter et al., 2020). Um den diversen Anforderungen gerecht zu werden, reglementieren die Universitäten das Verfahren zur Besetzung einer Professur im Rahmen der gesetzlichen Erfordernisse über verbindliche Berufungs(verfahrens)ordnungen² und verankern darüber hinaus zusätzliche Maßnahmen, die der Qualitätssicherung der Entscheidung dienen sollen. Der Einsatz von qualitätssichernden Maßnahmen in Berufungsverfahren an deutschen Universitäten ist der zentrale Gegenstand der vorliegenden kumulativen Dissertation. Das konkrete Forschungsinteresse, die entwickelte Forschungsfrage sowie die definitorische Einordnung der wesentlichen Begriffe werden in den nachfolgenden Abschnitten des einleitenden Kapitels ausführlich erläutert.

1.2. Universitäre Berufungsverfahren – ein idealtypischer Verlauf

Das Verfahren zur Berufung von Professor:innen an staatlichen Universitäten kann sich aufgrund der jeweils relevanten rechtlichen Regelungen der Landeshochschulgesetze und variierender Regelungen, die seitens der Universitäten in Berufsordnungen festgelegt

² Im Folgenden werden die zwischen den Universitäten zum Teil variierenden Bezeichnungen für Berufsverfahrensordnungen und -satzungen unter dem Begriff ‚Berufsordnungen‘ subsumiert.

werden, von Universität zu Universität unterscheiden. Auch gibt es verschiedene Professur-Varianten, die zu Besonderheiten im Verfahren führen können, wie etwa gemeinsame Berufungen oder Junior- und Tenure-Track Berufungen (Sembritzki, 2020, S. 43ff.). Nichtsdestotrotz lässt sich ein idealtypischer Verlauf für die Besetzung einer ‚normalen‘ W2- oder W3- Professur skizzieren, der einem besseren Verständnis des Forschungsinteresses dienen soll.

Ein „*traditionelles Berufungsverfahren*“ (Becker, 2015, S. 177) beginnt idealtypisch mit der Erstellung eines Anforderungsprofils, in der die auszuschreibende Stelle unter Beteiligung der jeweils relevanten universitären Organe und Gremien (Fakultätsrat, Dekanat, Senat, Präsidium) definiert wird. Der Prozess der Stellendefinition mündet in einer öffentlichen Ausschreibung der Stelle. In der Regel wird zeitgleich eine Berufungskommission eingesetzt, die sich aus den verschiedenen universitären Statusgruppen und weiteren relevanten Funktionsträger:innen zusammensetzt, also: Professor:innen, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Studierende, Mitarbeiter:innen aus Technik und Verwaltung sowie die Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte(n) und häufig auch ein:e Berufungsbeauftragte:r und/oder ein Mitglied des Präsidiums. Meistens gehören auch hochschulexterne Personen der Kommission an. Die konkrete Zusammensetzung und die Festlegung der Mitwirkungsrechte – also ob die Mitglieder eine beratende Funktion oder ein Stimmrecht innehaben –, variieren zwischen den Landeshochschulgesetzen und Berufsordnungen stark. Die Gruppe der Professor:innen verfügt jedoch stets über die absolute Mehrheit der Stimmen im Gremium, zudem übernimmt ein:e Professor:in den Kommissionsvorsitz. Aufgabe der Berufungskommission ist es, die Bewerber:innen auf Basis der Bewerbungsunterlagen und vor dem Hintergrund der in der Ausschreibung genannten Kriterien zu beurteilen. Bewerber:innen, die in die engere Auswahl kommen, werden zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen. Diese Vorstellungsveranstaltung besteht zumeist aus einem wissenschaftlichen Fachvortrag, einer Lehrprobe und einem Kommissionsgespräch. Anschließend wird durch die Kommission eine kleinere Anzahl listenfähiger Bewerber:innen ausgewählt, die von hochschul- bzw. organisationsexternen Fachwissenschaftler:innen in der Regel vergleichend schriftlich begutachtet werden (Becker, 2015, S. 183ff.; Klawitter, 2017, S. 26ff., 41f.). Auf Basis der Bewerbungsunterlagen, der persönlichen Vorstellung und der schriftlichen Gutachten entscheidet die Berufungskommission über eine Liste von Bewerber:innen, die für den Berufungsvorschlag in eine Listenreihenfolge gebracht werden. Diese Liste ist ein Entscheidungsvorschlag, der die Zustimmung des Fakultätsrats und Senats erfordert, bevor die Universitätsleitung über die Liste entscheidet. Je nach landesrechtlicher

Regelung und etwaigen zusätzlichen Vereinbarungen erfolgt dann die Ruferteilung durch die Hochschulleitung oder aber durch das Ministerium. Mit der Erteilung des Rufs werden Berufungsverhandlungen über die Ausstattung und weitere wesentliche Rahmenbedingungen mit der erstplatzierten Person geführt, die bestenfalls in einer Rufannahme münden. Lehnt die:der Erstplatzierte den Ruf ab, erhält die zweitplatzierte Person den Ruf und geht sodann in Berufungsverhandlungen. Sollten auch diese Verhandlungen nicht erfolgreich verlaufen, wird schließlich der drittplatzierten Person der Ruf erteilt. Sollte auch die drittplatzierte Person den Ruf ablehnen, wird die Professur neu ausgeschrieben (Hartmer & Detmer, 2017, S. 174f.).

Die Darstellung des idealtypischen Verlaufs zeigt, dass Berufungsverfahren äußerst komplex sind. Das Verfahren ist durch sequenziell und parallel laufende Entscheidungsprozesse geprägt, die eine Vielzahl unterschiedlicher Akteur:innen der Universität von den Studierenden über Professor:innen bis zur Hochschulleitung einbezieht. Diese Akteur:innen haben unterschiedliche Ansprüche an die zu besetzende Stelle und verfolgen daher auch unterschiedliche Interessen. In Berufungsverfahren verfügen die unterschiedlichen Interessengruppen über unterschiedliche Verantwortungsbereiche und Einflusschancen (Kleimann & Klawitter, 2017, S. 63). Die skizzierte Komplexität sowie die strategische Bedeutung der Personalauswahl führt gegenwärtig zu einer stärkeren Reglementierung der Verfahren sowie zur Implementierung und Weiterentwicklung von verschiedenen Instrumenten der Qualitätssicherung durch die Universitäten (Detmer & Meurs, 2008).

Die letztere Entwicklung ist nicht nur im universitären Aufgabenbereich der Berufungsverfahren zu beobachten, sondern vor allem im Bereich der Qualitätssicherung von Studium und Lehre. Hier wurden an deutschen Universitäten in den letzten Jahrzehnten zahlreiche Verfahren und Instrumente des internen Qualitätsmanagements, wie etwa Lehrveranstaltungsbeurteilungen, Evaluationen und Absolvent:innenbefragungen entwickelt und implementiert (u. a. Kloke, 2014; Pasternack, 2004; Seyfried & Pohlentz, 2017).

1.3. (Neuere) Entwicklungen des Berufungsgeschehens an Universitäten im Spiegel sich verändernder Rahmenbedingungen

Verfahrenselemente und Instanzen, die der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren dienen sollen, sind keineswegs neu. Eine neue Entwicklung ist in Anbetracht der Tradition des Berufungswesens an deutschen Universitäten (vgl. Hesse & Schwinges, 2012) jedoch die beobachtbare über die (landes-)rechtlichen Regelungen hinausgehende zunehmende

organisationsseitige Reglementierung der Verfahren (Kleimann, 2016, S. 747). Mit dieser steigenden Formalisierung einher gehen die Implementierung und stetige Anpassung von qualitätssichernden Maßnahmen. Ein Blick auf den Diskurs um Berufungsverfahren an Universitäten lässt im Wesentlichen zwei Treiber erkennen, die in den letzten 30 Jahren einen Wandel hin zu einer zunehmenden Regulierung und Qualitätssicherung des Berufungsgeschehens an deutschen Universitäten hervorgerufen haben bzw. nach wie vor hervorrufen. Der Prozess der Etablierung qualitätssichernder Maßnahmen scheint gegenwärtig nämlich noch nicht abgeschlossen.

Der *erste* Treiber war bzw. ist der Diskurs über die Berufungspraxis an deutschen Hochschulen. Initiiert wurde dieser durch wissenschaftliche Beiträge, die auf Defizite im Wissenschaftssystem und Schwächen von Berufungsverfahren aufmerksam machten. Betrachtet man den wissenschaftlichen Diskurs über Berufungen und Berufungsverfahren in Deutschland chronologisch, scheint es das Themenfeld der Gleichstellung der Geschlechter an Universitäten zu sein, das die kritische Auseinandersetzung und deren Publikation motiviert hat. Bis zu den neunziger Jahren gab es nur vereinzelte Beiträge, die sich ganz allgemein mit der Situation von Professorinnen an Universitäten beschäftigt haben (Bock et al., 1983; von Brentano, 1963). Ab Anfang der 1990er Jahre wurden vermehrt wissenschaftliche Abhandlungen über den Status quo von Frauen an Universitäten und Hürden bei der Rekrutierung veröffentlicht (u. a. Geenen, 1994; Kriszio, 1994; Metz-Göckel, 1997; Wetterer, 1994).³ Eine eher allgemeine Kritik an Berufungsverfahren an deutschen Universitäten veröffentlichte Lamnek (1991, 1995), der ausgehend von der Beobachtung von 28 Berufungsverfahren in der Soziologie vor allem die Dauer von Verfahrensschritten und die Informationspolitik der beteiligten Akteur:innen kritisch beleuchtete. Kulen schrieb 1999 eine anekdotische Abhandlung über Berufungsverfahren und benennt für jeden Verfahrensschritt Fallstricke. Dabei kritisiert auch er die Langwierigkeit der Verfahren und mikropolitische Einflussnahmen. Er kommt dabei zu folgendem Schluss:

„Die gegenwärtige Praxis der Be- oder Wiederbesetzung von Professuren in Deutschland ist so gut wie immer ein Skandal und ein Musterbeispiel für Ineffizienz, oft von Intrigen- und Machtspielen und vor allem für nicht mehr aus sich heraus zu beseitigende Struktur- und Verfahrensschwäche“ (Kuhlen, 1999, S. 168).

³ Einen umfassenden Literaturüberblick über die soziologische Forschung zur Situation von Frauen an Hochschulen bis 1999 veröffentlichte Müller (1999).

Beide Beiträge unterbreiten Vorschläge zur Verbesserung der aufgezeigten Defizite in Berufungsverfahren.

Die genannten Beiträge waren offensichtlich impulsgebend für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Berufungen und Berufungsverfahren. Die Forschung zur Chancengleichheit der Geschlechter ist nach wie vor sowohl national (u. a. Auspurg et al., 2017; Färber & Spangenberg, 2008; Zimmermann, 2000) als auch international (u. a. Orupabo & Mangset, 2021; van den Brink et al., 2010) ein stark beforschtes Feld. Darüber hinaus wurden inzwischen weitere Themenfelder erschlossen, wie etwa Determinanten des Berufungserfolgs (Fumasoli & Goastellec, 2015; Jungbauer-Gans & Gross, 2013; Lutter & Schröder, 2016; Mau & Huschka, 2010; Plümper & Schimmelpfennig, 2007), Auswahlkriterien in Berufungsverfahren (u. a. Abele-Brehm & Bühner, 2016b; Kleimann, 2019; Kleimann & Hückstädt, 2018; Kleimann et al., 2015; Kleimann & Klawitter, 2017; Zimmermann, 2000) und Berufungsverfahren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Kunsthochschulen (In der Smitten et al., 2017; Kleimann et al., 2021; Sembritzki & Thiele, 2019) (für einen ausführlicheren Einblick in den Stand der Forschung siehe Abschnitt 2.2). Auch die Veröffentlichung von ‚internen‘ Einblicken aus Berufungsverfahren, um auf Schwächen aufmerksam zu machen, wird nach wie vor betrieben (u. a. Anonym in Forschung und Lehre, 2021; Metz-Göckel, 2015; Sagebiel, 2015).

Doch nicht nur Wissenschaftler:innen selbst, sondern auch relevante Akteur:innen des Hochschul- und Wissenschaftssystems haben sich dem Diskurs angeschlossen und einen kritischen Blick auf Berufungsverfahren vorgenommen. So hat sich der WR im Jahr 1998 vor dem Hintergrund der vorherrschenden Situation der Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftssystem über die ‚Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung‘ zur Berufungspraxis positioniert. In der Schrift wird problematisiert, dass Berufungsverfahren eine Hürde für wissenschaftliche Karrierewege von Frauen darstellen. Dabei kritisiert das Papier die Berufungspraxis an deutschen Universitäten scharf:

„Gegenüber weiblichen Bewerbern werden in Berufungsverfahren zum Teil noch Kriterien und Vorstellungen zum Ausdruck gebracht, die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Bewerbern und Bewerberinnen deutlich werden lassen. Dahinter stehen nur noch ausnahmsweise bewußte Diskriminierungsstrategien, sondern alltägliche Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen, die eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Qualität der

Ausfüllung von Berufsrollen und -positionen unterstellen. Zudem werden bei der Platzierung [sic] von Frauen auf Berufungslisten bisweilen Entscheidungen getroffen, die entweder faktisch eine Berufung des weiblichen Bewerbers verhindern sollen oder von vornherein auf eine Aufnahme in den abschließenden Dreier-Berufungsvorschlag verzichten, weil die Fakultäten befürchten, bei der Ruferteilung durch das Land werde regelmäßig die Reihenfolge der Berufungsliste zugunsten der Bewerberin übergangen“ (WR, 1998, S. 55f.).

Das Aufzeigen von Schwächen des Prozederes der professoralen Personalauswahl wurde seitens hochschulpolitischer Akteur:innen jedoch nicht nur vor dem Hintergrund der Defizite bei der Realisierung der Chancengleichheit diskutiert. So haben im Jahr 2005 der WR mit den ‚Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren‘ und die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN) mit den ‚Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen‘ zwei Papiere veröffentlicht, die auf Basis bestehender empirischer Erkenntnisse Vorschläge unterbreiten, *„die Qualitätssicherung im Berufungsverfahren zu verbessern, seine Verfahrenstransparenz zu erhöhen und die Konkurrenzfähigkeit der Hochschulen im internationalen Wettbewerb um die Rekrutierung der besten Wissenschaftler zu stärken“* (WR, 2005, S. 3). Es ist anzunehmen, dass dieser Diskurs über die Berufungspraxis den Legitimationsbedarf im Hinblick auf die Durchführung von Berufungsverfahren erhöht hat.

Parallel hat sich in den letzten Jahrzehnten das deutsche Hochschulsystem durch Reformen und der Anwendung eines neuen Steuerungsmodells, dem *New Public Management*, richtungsweisend verändert (u. a. Braun & Merrien, 1999; de Boer et al., 2007). Die mit diesen Entwicklungen einhergehenden Veränderungen sind der *zweite* Treiber einer sich wandelnden Berufungspraxis an den staatlichen Universitäten.

Die Reformierung des Hochschulsystems in Deutschland wurde durch die vierte Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Jahr 1998 angestoßen, durch die der Bund die föderalen Strukturen dahingehend gestärkt hat, dass er den Bundesländern mehr Gestaltungsraum für die interne Organisation der Hochschulen eingeräumt hat (Hüther, 2010, S. 72; Kehm & Lanzendorf, 2006, S. 149). Die Bundesländer haben in der Folge um die Jahrtausendwende unterschiedliche Strategien der Hochschulsteuerung entwickelt, die sich an dem gemeinsamen Leitbild *New Public Management* orientieren (Bogumil et al., 2013, S. 12). Charakteristisch für das *New Public Management* ist die Reduzierung der staatlichen Detailsteuerung hin zu einer outputorientierten Steuerung, um die Effizienz und Effektivität

der öffentlichen Verwaltung zu steigern (Bogumil et al., 2013, S. 22; Braun & Merrien, 1999, S. 14ff.). Für das Hochschulsystem im Speziellen bedeutet dies zudem, eine Stärkung des Wettbewerbs – sowohl zwischen den Universitäten als auch innerhalb der Universitäten – sowie der Stärkung der internen Leitungspositionen, bei gleichzeitiger Schwächung der akademischen Selbstverwaltung (de Boer et al., 2007, S. 146ff.; Hüther, 2010, S. 77; Hüther & Krücken, 2016, S. 140f.).

Mit Bezug auf Berufungsverfahren an deutschen Universitäten erscheinen vor allem drei Reformbestrebungen wesentlich. Die *erste* wesentliche Reform ist der Erlass des *Professorenbesoldungsreformgesetzes* (ProfBesReformG) im Jahr 2002, der eine Einführung der W-Besoldung und damit die Ablösung der C-Besoldung festsetzte. Damit ist nicht mehr das Dienstalter wesentlich für die Bezahlung der Professor:innen, sondern es werden ausgehend von (landesspezifischen) Grundgehältern variable Bezüge für individuelle Leistungen ermöglicht (Bogumil et al., 2013, S. 44). Gemäß ProfBesReformG Artikel 33 können die Leistungsbezüge entweder aufgrund von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie der Wahrnehmung von Funktionen und besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung und Hochschulleitung vergeben werden. Die *zweite* Reformbestrebung widmete sich der Einführung neuer Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs an deutschen Universitäten. So sollte bereits über die Novellierung des HRG im Jahr 2002 die sog. Juniorprofessur etabliert werden, mittels derer sich Nachwuchswissenschaftler:innen – in Anlehnung an das international bereits etablierte Tenure Track Modell – ohne den traditionellen Habilitationsprozess direkt für eine Professur auf Lebenszeit qualifizieren (Zimmer, 2018, S. 27f.). Eine tatsächliche Einführung des Tenure Track Modells über die Juniorprofessur ist an deutschen Universitäten jedoch nicht gelungen (Zimmer, 2018, S. 193f.). Ein weiterer Versuch, Dynamik in die Bestrebungen zur Einführung des Tenure Track zu bekommen, ist das wettbewerblich organisierte Bund und Länder Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, das die Einrichtung von 1.000 Tenure Track Professuren an Universitäten zwischen 2017 und 2032 finanziert. Das ‚Tenure-Track-Programm‘ reiht sich ein in zwei weitere Bund-Länder-Programme – die ‚Exzellenzinitiative‘ und das ‚Professorinnenprogramm‘ –, die über die Finanzierung von (zusätzlichen) Professuren, die internationale Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems befördern und dabei auch den Wettbewerb um die besten Köpfe unterstützen sollen. Für das Berufungsgeschehen an den Universitäten bedeutet der Erfolg in den Programmen vor allem auch eine Zunahme an Ausschreibungen für die eingeworbenen

Professuren. Eine *dritte* wesentliche Veränderung, die sich durch den Rückzug des Staates aus der Detailsteuerung der Universitäten ergeben hat, ist die Übertragung des Rechts zur Ruferteilung an die Universitäten, die in den meisten Bundesländern über das Landeshochschulgesetz geregelt ist (de Boer et al., 2007, S. 11). Somit obliegt inzwischen an mehr als zwei Drittel der staatlichen deutschen Universitäten den Hochschulleitungen das Recht zur letztinstanzlichen Entscheidung über die Berufung von Professor:innen (Walther & Schwartz, 2022, S. 75). Diese Entscheidungsautonomie soll vor allem der Beschleunigung der Verfahren dienen, geht aber gleichzeitig einher mit neuen Anforderungen an die Verfahrenstransparenz (WR, 2005, S. 50f.). Alle drei aufgezeigten Bestrebungen erhöhen die Eigenverantwortung der Universitäten in ihrer Berufungsstrategie und verstärken zudem den Wettbewerb zwischen den Universitäten um die besten Kandidat:innen.

Die beiden beschriebenen Treiber der Veränderungen des Berufungsgeschehens an deutschen Universitäten sind selbstverständlich keine voneinander unabhängigen Entwicklungen. Die Veränderungen im Zuge der Etablierung des New Public Managements adressieren schließlich die im wissenschaftlichen Diskurs aufgebrachten Defizite des deutschen Hochschulsystems. Dabei nehmen Organisationen wie der Wissenschaftsrat oder die WKN eine wichtige beratende Schnittstellenfunktion wahr. Die differenzierte Betrachtung der Entwicklungen verdeutlicht nichtsdestotrotz, dass beide Treiber zu einem zunehmenden Legitimationsbedarf im Hinblick auf das Berufungsgeschehen an Universitäten führen. Der Legitimationsbedarf führt schließlich im Hochschulsystem zu Bestrebungen die Qualität der Verfahren zu verbessern. Dies geschieht sowohl über Veränderungen in der Landesgesetzgebung zur Durchführung von Berufungsverfahren als auch durch eine zunehmende organisationsseitige Regulierung und Kontrolle.

Eine Frage, die sich im Zuge dieser Entwicklungen aufdrängt, ist die der Bedeutung von Qualität im Kontext von Berufungsverfahren. Die einschlägige Forschung zu Berufungsverfahren, soviel kann vorweggenommen werden, hat sich bisher nicht mit dem Qualitätsbegriff beschäftigt. Auch der Blick in die Untersuchungen zur Qualitätssicherung und dem Qualitätsmanagement von Studium und Lehre sowie der Forschung gibt keinen hinreichenden Aufschluss. Vielmehr wird hier konstatiert, dass Qualität „*nicht näher definiert*“ (Kloke, 2014, S. 49) wird und keine „*verbindliche[n] und konsistente[n] Konzepte*“ (Ditzel, 2019, S. 61) zur Definition des Begriffs bestehen. Häufig zitiert werden Harvey und Green (1994), die versuchen, sich einer Definition des Qualitätsbegriffs für das

Forschungsfeld der Hochschule anzunähern und dabei feststellen, dass Qualität vor allem relational zu begreifen ist:

„It is not possible, [...] to talk about quality as a unitary concept; quality must be defined in terms of a range of qualities. At best perhaps, we should define as clearly as possible the criteria that each stakeholder uses when judging quality and for these competing views to be taken into account when assessments of quality are undertaken“ (Harvey & Green, 1994, S. 28).

Von daher scheint es auch für die vorliegende Dissertation nicht angemessen, einer derart vagen Begriffsdefinition zu folgen oder diese selbst zu entwickeln. Vielmehr setzt sie sich zum Ziel, Maßnahmen zu untersuchen, die die Qualität von Berufungsverfahren sicherstellen sollen. Dabei werden aus dem Material heraus unterschiedliche Qualitätsverständnisse generiert und diskutiert.

1.4. Fragestellung und Aufbau der Dissertation

Die vorliegende Dissertation widmet sich somit dem Themenkomplex der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an deutschen Universitäten. Unter Qualitätssicherung werden in Anlehnung an Hanft *„alle geplanten und systematischen Maßnahmen einer Organisation verstanden, die der Sicherung organisationsseitig definierter Qualitätsanforderungen dienen“* (2008, S. 261). Die organisationsseitig definierten Anforderungen der Universitäten sind von heterogenen Umwelterwartungen geprägt, da sie als multireferenzielle Organisation mit Anforderungen unterschiedlicher gesellschaftlicher Teilsysteme konfrontiert ist (Bode, 2003; Kleimann, 2016).

Die Dissertation fokussiert sich auf zwei Maßnahmen, die die Qualität des Entscheidungsfindungsprozesses sichern sollen: der Verfahrensschritt der Begutachtung der Bewerber:innen durch externe Fachwissenschaftler:innen und die Begleitung von Berufungsverfahren durch die Instanz der Berufungsbeauftragten. So wird mit der externen Begutachtung der Bewerber:innen zum einen ein tradiertes Verfahren in den Blick genommen, das der Qualitätssicherung des Listenvorschlags der Berufungskommission dienen soll. Zum anderen steht die Sicherung der Verfahrensqualität durch Berufungsbeauftragte im Fokus, und damit eine verhältnismäßig neue Qualitätssicherungsinstanz, deren Implementierung gegenwärtig noch nicht gänzlich abgeschlossen scheint. Die übergeordnete Forschungsfrage lautet: *Welche Rolle kommt den*

beiden ausgewählten qualitätssichernden Maßnahmen in Berufungsverfahren an staatlichen Universitäten in Deutschland zu?

Die Dissertation gliedert sich in sechs Kapitel. Nachdem im ersten Kapitel bereits eine Einführung in das Themenfeld Berufungsverfahren an deutschen Universitäten gegeben wurde und damit auch die Relevanz des Forschungsfelds der Qualitätssicherung der Verfahren dargelegt wurde, gibt das zweite Kapitel einen Überblick über das kumulative Dissertationsprojekt. Dieses beinhaltet neben der Einordnung des Entstehungskontexts des Dissertationsprojekts sowohl einen übergreifenden Einblick in den Stand der Forschung zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren als auch die Erläuterung der theoretischen und methodischen Zugänge, die den drei Publikationen zugrunde liegen. Im letzten Abschnitt des Kapitels werden die einzelnen Beiträge kurz eingeführt. Gegenstand des dritten bis fünften Kapitels sind die drei Publikationen, die im Rahmen der Dissertation erstellt und zum Teil bereits veröffentlicht wurden. Im abschließenden sechsten Kapitel werden die zentralen Befunde des Dissertationsprojekts zusammengeführt, Limitationen diskutiert und ein Ausblick auf sich anschließende Forschungsperspektiven gegeben.

2. Überblick über das Dissertationsprojekt

2.1. Entstehungskontext der Dissertation

Die Dissertation ist im Rahmen zweier durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderter Forschungsprojekte des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) entstanden: dem Projekt ‚Bewertungspraktiken in Wissenschaft und Hochschule‘ (kurz: BeWert; Förderkennzeichen (FKZ): 01PQ16003) sowie dem Projekt ‚Berufungsverfahren unter Beobachtung – Die Sicherung von (Verfahrens-)Qualität durch Berufsbeauftragte im professoralen Personalauswahlprozess an deutschen Universitäten‘ (kurz: BerBeo; FKZ: 16PW18010).

Das erste Projekt BeWert setzte sich zum Ziel, wissenschaftliche Bewertungspraktiken in unterschiedlichen Kontexten und über unterschiedliche empirische Zugänge zu untersuchen. Die konkreten Forschungsgegenstände waren Peer Review Verfahren von Fachzeitschriften und Förderorganisationen sowie in Berufungsverfahren. Ein Teilprojekt des Vorhabens beschäftigte sich mit der externen Begutachtung als Peer Review Verfahren in Berufungsverfahren und widmete sich so dem ersten Untersuchungsgegenstand des Dissertationsprojekts. Der Forschungsprozess zur externen Begutachtung in Berufungsverfahren eröffnete neben den gewonnenen Erkenntnissen, die im ersten Artikel veröffentlicht wurden, vor allem auch Hürden im empirischen Zugang zum Forschungsgegenstand Berufungsverfahren an Universitäten. Vor diesem Hintergrund entwickelte sich die Idee, die Personen zum Forschungsgegenstand zu machen, die selbst als Beobachtende zweiter Ordnung (Luhmann, 1995) den Personalauswahlprozess an den Universitäten begleiten: die Berufsbeauftragten.

Das übergeordnete Ziel des zweiten Forschungsprojekts BerBeo, in das die Dissertation eingebettet ist, war, anhand der Qualitätssicherungsinstanz der Berufsbeauftragten Erkenntnisse über die Institutionalisierung neuer Aufgaben an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung zu gewinnen. Hierfür wurden Strukturen der Stellen, Handlungsorientierungen und Tätigkeitsprofile von Berufsbeauftragten sowie die Fremdwahrnehmung der Stellen durch Hochschulleitungen und Berufungskommissionsvorsitzende erforscht. Zudem wurde im Rahmen des Projekts die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren anderer Hochschultypen (Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Kunsthochschulen) und unter den Bedingungen der Covid-19-Pandemie in den Blick genommen. In dem Projekt ist neben dem vorliegenden Dissertationsprojekt ein weiteres soziologisches Promotionsprojekt verortet.

2.2. Stand der Forschung

Im vorliegenden Abschnitt wird zunächst ein Überblick über die Forschung zu Berufungsverfahren im Allgemeinen gegeben, um darzustellen an welchen Diskurs die Arbeit anknüpft. Anschließend wird die bestehende Forschungslücke im Forschungsstrang der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren aufgezeigt und Erkenntnisse der jeweiligen Themenfelder für die untersuchten Forschungsgegenstände eingeordnet. Die aus dem Forschungsstand resultierenden Desiderate, aus denen sich die Forschungsfragen zu den beiden Qualitätssicherungsmaßnahmen ergeben, werden in den jeweiligen Beiträgen in den Kapiteln 3, 4 und 5 ausführlich dargelegt.

Das Ziel, die als „*Black Box*“ (Färber & Riedler, 2016; Orupabo & Mangset, 2021) bezeichneten Berufungsverfahren an Hochschulen zu beleuchten, haben sich in den letzten beiden Jahrzehnten einige Forscher:innen unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen gesetzt. Entsprechend existieren neben rechtswissenschaftlichen (u. a. Detmer, 2012; Herrmann, 2007; Junghans, 2012; Neukirchen et al., 2021; von Coelln, 2012) und historischen Abhandlungen (u. a. vom Brocke, 2012; Wagner, 2012) auch zahlreiche personalwissenschaftliche Beiträge (u. a. Becker, 2014, 2019; Frey et al., 2015; Peus et al., 2015). Letztere zeichnen sich durch eher deskriptive Darstellungen aus, die Herausforderungen und Verbesserungspotenziale des Besetzungsverfahrens benennen. Auch psychologische Arbeiten widmen sich der Optimierung der professoralen Personalauswahlprozesse (Abele-Brehm & Bühner, 2016a, 2016b). Soziologische Beiträge widmen sich Berufungsverfahren an deutschen Universitäten über vielfältige Fragestellungen (vgl. Abschnitt 1.3), dominant ist jedoch die Auseinandersetzung mit den zugrundeliegenden Bewertungskriterien (u. a. Gross et al., 2008; Hamann, 2019; Kleimann & Klawitter, 2017; Wolffram & Henze, 2017; Zimmermann, 2000).

Studien, die den internationalen Vergleich von Hochschul- und Wissenschaftssystemen fokussieren, konstatieren erhebliche Unterschiede der akademischen Arbeitsmärkte, die sich auch in der Rekrutierung akademischen Personals niederschlagen. Die vergleichenden Analysen heben die Einzigartigkeit des deutschen Berufungssystems hervor (Alfonso, 2016; Fumasoli & Goastellec, 2015; Schmitt et al., 2004). Musselin resümiert in ihrer Studie, die die professoralen Auswahlverfahren in Frankreich, den USA und Deutschland vergleicht, dass die unterschiedlichen nationalen Rahmenbedingungen die Rekrutierungspraxis wesentlich beeinflussen (2010, S. 208). Mit Blick auf die qualitätssichernden Maßnahmen, die im Fokus

der vorliegenden Arbeit liegen, zeigt die Lektüre der Länderstudien, dass das Verfahrenselement der externen Begutachtung in anderen Ländern nicht immer fester Bestandteil der Verfahren ist (Musselin, 2010; Schmitt et al., 2004). Eine mit den Berufungsbeauftragten vergleichbare Instanz findet sich in den Beschreibungen der Rekrutierungspraxis der Universitäten anderer Länder nicht.

Publikationen, die sich primär an Akteur:innen Hochschulpraxis und -politik richten, regen ebenfalls den Diskurs zu Berufungsverfahren an deutschen Universitäten an. So veröffentlichen die an den Hochschulen beschäftigten Hochschulmanager:innen zahlreiche anwendungsorientierte Beiträge und Praxisbeispiele. Dabei werden sowohl Berufungsstrategien und Personalmanagementansätze einzelner Universitäten (Bräunig, 2015; Friedrichs et al., 2014; Klee & Grether, 2015) als auch Konzepte für die Ermittlung überfachlicher Kompetenzen vorgestellt (Abele-Brehm & Kuchenreuther, 2020; Mallich et al., 2010). Während die externe Begutachtung im Praxisdiskurs zumeist lediglich als ein qualitätssicherndes Verfahrenselement angeführt wird, wird das Potenzial des Einsatzes von Berufungsbeauftragten für die Verfahrensqualitätssicherung von Wank (2010) und Werkmeister (2017) anhand von Praxisbeispielen diskutiert. Einen kleinen Einblick in den Prozess der Implementierung von Berufungsbeauftragten an deutschen Hochschulen gibt es aus Niedersachsen. In einer Stellungnahme der WKN aus dem Jahr 2015 wird über die Umsetzung der Empfehlung zur Mitwirkung von Berufungsbeauftragten an Berufungsverfahren berichtet, die durch die WKN formuliert wurde. Zum Erhebungszeitpunkt wurden an elf der 18 befragten staatlichen Hochschulen Berufungsbeauftragte eingesetzt.

Im Gegensatz zum Themenfeld der Qualitätssicherung von Studium und Lehre⁴ gibt es gegenwärtig noch wenig empirische Forschung zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an deutschen Universitäten. Die Forschung zu Bewertungskriterien im Auswahlprozess der Bewerber:innen überschneidet sich allerdings mit dem Themenfeld der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren insofern, als „Rekrutierungen [...] als Ergebnis von Bewertungsprozessen der wissenschaftlichen Qualität“ (Musselin, 2002, S. 116) verstanden werden können. Der Fokus der Forschungsbeiträge zu Bewertungskriterien liegt auf der Erschließung der seitens der beteiligten Akteur:innen herangezogenen Kriterien und damit auf der Qualität der Entscheidung. Hier zeigt sich, dass die Einschätzungen zur

⁴ Einen umfassenden Überblick über den Forschungsstand zur Qualitätssicherung und dem Qualitätsmanagement von Studium und Lehre an Hochschulen geben u. a. Serrano-Velarde (2008), Kloke (2014) und Ditzel et al. (2019).

wissenschaftlichen Qualität der Bewerber:innen deutlich stärker gewichtet werden als Leistungen in der Lehre oder persönliche Kompetenzen (Kleimann & Klawitter, 2017; Musselin, 2010). Die Studien stellen zudem fest, dass Bewertungskriterien Gegenstand von Aushandlungsprozessen der beteiligten Akteur:innen sind und dabei mikropolitische Einflusspotenziale bestehen (van den Brink et al., 2010; Zimmermann, 2000, 2006). Damit werden Stellschrauben der Einflussnahme auf die Personalauswahlentscheidungen aufgedeckt, die vermeintlich für die Prozessqualität der Berufungsverfahren relevant sind.

Überschneidungen mit dem Forschungsinteresse ergeben sich auch aus den Studien zur Rolle von Stellenausschreibungen für die Auswahl der Bewerber:innen in Berufungsverfahren (Klawitter, 2017; Levander et al., 2022). So argumentiert Klawitter, dass die Passung zwischen den in der Ausschreibung genannten Kriterien und den Kandidat:innen ein zentrales Qualitätskriterium für Berufungsverfahren ist (2017, S. 40). Sie konnte zeigen, dass die Ausschreibungskriterien bei der Auswahl der Bewerber:innen durch die Berufungskommission sehr relevant sind. Interessant ist, dass vor allem die interviewten Gleichstellungs- und Berufungsbeauftragten es als ihre Aufgabe sehen, auf die Berücksichtigung der festgelegten Kriterien bei der Bewerber:innenauswahl zu achten. Schließlich resümiert Klawitter auf Basis der Erkenntnisse, dass sich deren Einsatz positiv auf die Verfahrensqualität auswirken kann (2017, S. 227).

Im Forschungsstrang zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren überwiegen vor allem Studien, die die Gleichstellung und Chancengleichheit von Wissenschaftler:innen in den Blick nehmen. Über eine prozedurale Perspektive decken die Beiträge Schwachstellen in Berufungsverfahren auf, die zur Ungleichbehandlung führen und formulieren zugleich Empfehlungen zur Verbesserung der Berufungspraxis (u. a. Färber & Spangenberg, 2008; Orupabo & Mangset, 2021; van den Brink & Benschop, 2011). Die Handlungsempfehlungen regen eine stärkere Regulierung an, um einheitliche Kriterien für Ausschreibungstexte, die Bewertung der Kandidat:innen im Hinblick auf disziplinunabhängige Kompetenzen und die aktive Rekrutierung festzulegen. Zudem wird die Schulung von Kommissionsmitgliedern zur Sensibilisierung für geschlechterspezifische Diskriminierung empfohlen (Dömling & Schröder, 2011; Gerding & Steinweg, 2012; van den Brink et al., 2010).

Die beiden Qualitätssicherungsmaßnahmen, die Gegenstand des Dissertationsprojekts sind, werden in den Beiträgen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten lediglich von Dömling und Schröder (2011) im Rahmen eines Berichts über eine Prozessanalyse von Berufungsverfahren an sieben niedersächsischen

Hochschulen adressiert. Die externe Begutachtung wird als eine Schlüsselstelle für die Qualitätssicherung der Verfahren charakterisiert (Dömling & Schröder, 2011, S. 38). Die im Rahmen des Berichts formulierten Handlungsempfehlungen fordern neben verbindlichen Regeln und Kriterien bei der Auswahl und Ansprache der Gutachtenden zudem eine einheitliche und transparente Kommunikation der Anforderungen an die Gutachten, um subjektive Spielräume zu vermeiden (Dömling & Schröder, 2011, S. 33). Auch der Einsatz von Berufungsbeauftragten wird angeregt, um die Rechtmäßigkeit, Qualität und Gleichstellungsorientierung der Verfahren sicherzustellen (Dömling & Schröder, 2011, S. 43).

Der Überblick über den Forschungsstand zu Berufungsverfahren zeigt, dass sich die einschlägige Forschung bisher nur partiell mit der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren befasst. Daher ist es nicht überraschend, dass die Rolle einzelner Qualitätssicherungsmaßnahmen für den Entscheidungsfindungsprozess bisher nicht beleuchtet wird. An diesem Desiderat setzt die vorliegende Dissertation an.

2.3. Theoretischer und methodischer Zugang

Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden Perspektiven der Makro-, Meso- und Mikroebene auf die Rolle der Qualitätssicherungsmaßnahmen eingenommen und miteinander verknüpft. Während die Makroebene den Blick auf die institutionellen Rahmenbedingungen der Universitäten richtet, nimmt die Mesoebene die Organisation Universität in den Blick. Die Mikroperspektive legt den Fokus auf die Handlungen von Individuen. Entsprechend werden die beiden Qualitätssicherungsmaßnahmen sowohl hinsichtlich der landesrechtlichen Regulierung und der organisationalen Ausgestaltung mittels Dokumentenanalysen beleuchtet. Die Analyse der formalen Ausgestaltung der Maßnahmen soll den Handlungsrahmen der Individuen im Umgang mit den Qualitätssicherungsmaßnahmen aufzeigen. Die Handlungsorientierungen der jeweils für die empirische Fragestellung relevanten Kommissionsmitglieder werden über qualitative Interviewdaten erschlossen.

In Anlehnung an den multiperspektivischen Anspruch wurden für die vorliegenden Artikel unterschiedliche theoretische und methodische Zugänge gewählt. Einen Überblick über die verschiedenen Herangehensweisen der einzelnen Publikationen gibt Abbildung 1. Während die theoretischen Zugänge zwischen den Beiträgen variieren, gibt es eine methodische Konstante in den Artikeln: sie kombinieren unterschiedliche Datenarten miteinander und

bauen dabei immer auf der Analyse von Dokumenten auf, um zunächst den formalen Rahmen der Qualitätssicherungsmaßnahme zu ermitteln.

Artikel	Theoretischer Zugang	Daten	Forschungsmethode
Kapitel 3: Die <i>externe Begutachtung</i> als Mittel zum Zweck – über die Herstellung von Legitimation in Berufungsverfahren an deutschen Universitäten	Soziologie der Bewertung	Landeshochschulgesetze Berufsregularen teilnarrative Interviews mit prof. Kommissionsmitgliedern	} Qualitative Inhaltsanalyse Grounded Theory Methodology
Kapitel 4: Die strukturelle Verankerung von <i>Berufungsbeauftragten</i> an deutschen Universitäten	Organisationssoziologie	Landeshochschulgesetze Berufsregularen Universitätswebseiten Quantitativer Datensatz	} Qualitative Inhaltsanalyse Bivariate Datenanalyse
Kapitel 5: Berufungsverfahren „sauber und smooth“ – Über das Aufgabenverständnis von <i>Berufungsbeauftragten</i> an Universitäten	Organisationssoziologie	Berufsregularen Teilnarrative Interviews mit Berufsbeauftragten	Qualitative Inhaltsanalyse

Abbildung 1: Übersicht – theoretische und methodische Zugänge der Artikel

Wie Abbildung 1 zu entnehmen ist, wurde für die Erschließung beider Forschungsgegenstände eine Analyse der Landeshochschulgesetze und der öffentlich zugänglichen Berufsregularen⁵ aller staatlichen deutschen Universitäten vorgenommen.

⁵ Der Begriff ‚Berufsregularen‘ umfasst sowohl Berufsordnungen als auch Berufsleitlinien, -handreichungen und vergleichbare Bezeichnungen der Dokumente, die Berufungsverfahren an Universitäten formal regeln. Die Texttypen unterscheiden sich zwar hinsichtlich der rechtlichen Verbindlichkeit, allerdings ist aufgrund der Entscheidung der Universitäten, diese Dokumente zu veröffentlichen, davon auszugehen, dass sie defacto in den Berufungsverfahren der Universitäten berücksichtigt werden sollen.

Der Fokus der Analysen lag auf der Deskription der formalen Bedingungen. Die Auswertung der Dokumente erfolgte nach dem Verfahren der Extraktion von Gläser und Laudel (2009, 2010), das sie für die qualitative Inhaltsanalyse von Expert:inneninterviews entwickelt haben. Hierbei wurde immer induktiv vorgegangen, sodass im Zuge eines ersten offenen Analyseschritts zunächst alle für das jeweilige Forschungsinteresse relevanten Regelungsbereiche beider Dokumententypen erfasst wurden. In einem zweiten Schritt wurden die Regelungsbereiche der Berufungsregularien an die jeweilig relevanten Hochschulgesetze rückgebunden. Ziel war es, hieraus Erkenntnisse hinsichtlich des Verhältnisses der Regelungen zwischen der Landesgesetzgebung und der organisationalen Berücksichtigung über die Berufungsregelungen zu gewinnen. In einem letzten Schritt der Dokumentenanalysen wurden einzelne Ausprägungen zusammengefasst und quantifiziert, um einen systematischen Überblick über das Datenkorpus und einen vergleichenden Einblick in die unterschiedlichen Regelungsbereiche und -tiefen zu bekommen. Diese Erkenntnisse sind in die ersten beiden Artikel eingeflossen, die jeweils eine Qualitätssicherungsmaßnahme behandeln.

Der *erste Artikel* widmet sich der externen Begutachtung als qualitätssicherndes Verfahren, das die Berufungskommission bei der Erstellung eines qualitätsgesicherten Listenvorschlags unterstützen soll. Über einen qualitativ-explorativen Zugang werden alle drei Ebenen, also die Makro-, Meso- und Mikroebene, des Bewertungsverfahrens beleuchtet. Neben der Analyse der 16 Landeshochschulgesetze und 98 Berufungsregularien von 81 Universitäten basieren die Erkenntnisse auf qualitativen Interviewdaten mit professoralen Berufungskommissionsmitgliedern, die in Anlehnung an die Grounded Theory Methodologie nach Strauss und Corbin (1996) ausgewertet wurden. Für den Beitrag wurden vier teilnarrative Interviews mit Berufungskommissionsvorsitzenden geführt; hinzugezogen wurden weitere 15 leitfadengestützte Interviews mit professoralen Kommissionsmitgliedern, die im Rahmen des BMBF geförderten DZHW-Projekts ‚Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion‘ (kurz: LiBerTas; FKZ: 01PY13008) erhoben und für den Artikel sekundäranalytisch ausgewertet wurden. Die im Forschungsprozess identifizierten Konzepte und Kategorien werden vor dem Hintergrund bewertungssoziologischer Überlegungen diskutiert, dabei knüpfen sie an das theoretische Konzept der Bewertungskonstellationen von Meier et al. (2016) an.

Mit dem zweiten und dritten Artikel erfolgt ein Perspektivwechsel von der Qualitätssicherung des Listenvorschlags der Berufungskommission auf die prozeduralen Qualitätssicherung des

gesamten Berufungsverfahren durch die Instanz der Berufungsbeauftragten. Sowohl theoretisch als auch methodisch werden im Gegensatz zum ersten Beitrag andere Zugänge gewählt. Sie folgen einem theoriegeleiteten Vorgehen, das eine organisationssoziologische Sicht auf den Untersuchungsgegenstand Berufungsbeauftragte einnimmt.

Der *zweite* Beitrag widmet sich der formal-strukturellen Verortung der Berufungsbeauftragten und fokussiert dabei analytisch die Makro- und Mesebene. Er nimmt sich der systemtheoretischen Organisationssoziologie (Kühl, 2011; Luhmann, 2000) sowie dem soziologischen Neoinstitutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977) an und formuliert ausgehend von den beiden Ansätzen zwei theoretisch fundierte Annahmen, die im Zuge der Analysen diskutiert werden. Gegenstand der Analysen ist die formale Schauseite der Universitäten, daher werden neben den 16 Landeshochschulgesetzen 140 Berufsregularien (inkl. Grundordnungen) und die Webseiten der 85 in die Studie einbezogenen Universitäten untersucht. Das Datenkorpus der Berufsregularien ist umfangreicher als für den ersten Beitrag, da die Beschreibung der Rahmenbedingungen des Verfahrensschritts ‚externen Begutachtung‘ üblicherweise bereits in der Verfahrensordnung erfolgt, während die Verortung der Qualitätssicherungsinstanz Berufungsbeauftragten nicht zwingend in den Berufungssatzungen festgehalten wird. Daher wurden häufig weitere durch die Universitäten veröffentlichte Dokumente hinzugezogen, die potenziell Aufschluss über die strukturelle Verankerung der Berufungsbeauftragten geben können. Aufbauend auf den Ergebnissen der Dokumentenanalyse, die eine Typologie organisationaler Varianten der Berufsbeobachtung hervorgebracht hat, wird zudem ein quantitativer Datensatz erstellt, der Merkmalsausprägungen der Universitäten enthält, die möglicherweise in einem Zusammenhang mit der strukturellen Verortung der Berufungsbeauftragten stehen könnten. Der Datensatz wurde mittels bivariater Datenanalysen ausgewertet.⁶

Der *dritte* Artikel beschäftigt sich mit dem (unterschiedlichen) Aufgabenverständnis von Berufungsbeauftragten bei der Begleitung von Kommissionssitzungen in Berufungsverfahren. Unter der Prämisse des Vergleichs widmet der Beitrag sich zwei Typen von Berufungsbeauftragten, die im Zuge des zweiten Beitrags identifiziert wurden. Dabei werden sowohl die jeweils relevanten formalen Anforderungen als auch die subjektiven Aufgabenbeschreibungen miteinander verglichen. Der analytische Fokus des Artikels liegt

⁶ Zur Offenlegung der benutzten Hilfsmittel gemäß § 9 Abs. 4 der Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Analyse der Berufsregularien mithilfe der Analysesoftware MAXQDA vorgenommen und die bivariaten Datenanalysen mittels der Statistik-Software Stata ausgewertet wurden.

entsprechend auf der Meso- und Mikroebene des Untersuchungsgegenstandes. Auf Basis kriteriengeleiteter Überlegungen werden elf deutsche Universitäten in den Blick genommen. Zunächst werden 13 Berufungsregularien der ausgewählten Universitäten ausgewertet, um die formalen Aufgabenbeschreibungen zu erschließen. In die Analyse der qualitativen Interviews wurden 13 Interviews mit unterschiedlichen Typen von Berufungsbeauftragten der elf Universitäten einbezogen, um das subjektive Aufgabenverständnis zu beleuchten. Die Analyse der Interviews erfolgte in Anlehnung an die Methode der typenbildenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016).⁷ Die Befunde werden theoretisch aus der Perspektive der systemtheoretischen Organisationssoziologie diskutiert (Kühl, 2011; Luhmann, 2000).

Für den ersten und dritten Artikel der Dissertation wurden, wie bereits skizziert, qualitative Interviews geführt. Die Interviews wurden im Rahmen der beiden Projekte BeWert und BerBeo von der Autorin selbst erhoben. Die Interviews, die für die Erschließung der externen Begutachtung als Qualitätssicherungsverfahren herangezogen wurden, wurden als leitfadengestützte teilnarrative Interviews konzipiert (Kruse, 2015, S. 169f.). Geführt wurden die Interviews mit Personen, die bereits mehrfach die Funktion eines Berufungskommissionsvorsitzes innehatten und auch als Berufungsbeauftragte an ihrer Universität tätig waren. Entsprechend dienten die Interviews des BeWert-Projekts sowohl als Datenmaterial für den ersten als auch für den dritten Artikel; wobei für beide Artikel zusätzliche Interviewdaten hinzugezogen wurden. Der Interviewleitfaden für die Interviews mit den Berufungskommissionsvorsitzenden und Berufungsbeauftragten in Personalunion wurden in zwei thematische Teile gegliedert.⁸ So wurden die Interviewees zunächst zu ihrer Funktion als Berufungsbeauftragte und im zweiten Teil des Interviews zur externen Begutachtung in Berufungsverfahren befragt. Die Frage zur Erhebung der Rolle der externen Gutachten in Berufungsverfahren war dabei narrationsgenerierend konzipiert (vgl. Kapitel 3.4). Die vier Interviews wurden in Kopräsenz durchgeführt und dauerten durchschnittlich ca. 66 Minuten. Die Interviews zur Funktion der Berufungsbeauftragten, die für den dritten Artikel herangezogen wurden, wurden in beiden Projekten erhoben. Ein Teil der Interviews wurde in Kopräsenz im Rahmen des BeWert-Projekts geführt (9 von 13 Interviews), die vier übrigen Interviews wurden pandemiebedingt telefonisch im Rahmen des BerBeo-Projekts geführt. Der Interviewleitfaden für die Erhebungen im Rahmen des BerBeo-Projekts weicht

⁷ Zur Offenlegung der benutzten Hilfsmittel wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Analyse der Interviews mithilfe der Analysesoftware MAXQDA vorgenommen wurde.

⁸ Die Interviewleitfäden der beiden Projekte befinden sich im Anhang der Arbeit.

nur geringfügig von dem Leitfaden des BeWert-Projekts ab. Ein wesentlicher Unterschied ist, dass der Themenblock zur Rolle der externen Begutachtung nicht mehr erhoben wurde. Die Interviews des BerBeo-Projekts sind ebenfalls als teilnarrative Interviews konzipiert (Kruse, 2015, S. 169f.). Die Interviews hatten eine durchschnittliche Länge von ca. 60 Minuten. Für den dritten Artikel wurden sowohl narrative als auch nicht-narrative Sequenzen der Interviews ausgewertet, der Fokus der Analyse lag thematisch auf den subjektiven Aufgabenbeschreibungen der Berufungsbeauftragten.

2.4. Beschreibung und Anordnung der Einzelbeiträge

2.4.1. Die externe Begutachtung als Mittel zum Zweck – über die Herstellung von Legitimation in Berufungsverfahren an deutschen Universitäten

Der erste Beitrag widmet sich dem Qualitätssicherungsverfahren der externen Begutachtung, das als zentrales Entscheidungsinstrument im professoralen Personalauswahlprozess an Universitäten eingesetzt wird. Das Verfahren folgt der Logik des Peer Reviews, entsprechend werden Fachkolleg:innen des ausgeschriebenen Fachgebiets darum gebeten, die wissenschaftliche Qualität der Kandidat:innen über vergleichende Gutachten zu bewerten. Die Erstellung einer Listenreihung der Bewerber:innen durch die Berufungskommission sieht vor, dass die Entscheidung die externen Gutachten einbezieht. Schließlich soll über die unabhängige Einschätzung der Peers die Qualität der Bewertung der Kommission gesichert werden.

Zielsetzung des Beitrags ist es, die Rolle der externen Gutachten für die Entscheidungsfindung der Berufungskommission über einen qualitativen Forschungsansatz zu explorieren. Der erste Artikel schließt damit eine Forschungslücke, da sich bisher weder die Hochschul- noch die Wissenschaftsforschung mit der externen Begutachtung der Bewerber:innen in Berufungsverfahren befasst hat. Im Fokus der einschlägigen Forschung stand bisher vor allem die Begutachtung von institutioneller und individueller Forschungsförderung (u. a. Lamont, 2009; Neidhardt, 1988; Reinhart, 2012; Wennerås & Wold, 1997) sowie die Bewertung von Manuskripten (u. a. Bornmann & Daniel, 2009; Hirschauer, 2005, 2010).

Das methodische Vorgehen zur Erforschung der externen Begutachtung als qualitätssicherndes Verfahrenselement orientiert sich an der Grounded Theory Methodologie nach Strauss und Corbin (1996) und zieht dabei unterschiedliche Datenarten

heran. So werden über Analysen der landesrechtlichen Rahmenbedingungen und organisationalen Regularien die formalen Anforderungen der externen Begutachtung in Berufungsverfahren expliziert, um den Handlungsraum der Berufungskommission zu erschließen. Mittels der Analyse von 19 qualitativen Interviews mit professoralen Berufungskommissionsmitgliedern und -vorsitzenden werden sodann über retrospektive Erzählungen Praktiken der Berufungskommission im Umgang mit den externen Gutachten erschlossen. Im Zuge des zirkulären Vorgehens konnte eine Forschungsfrage präzisiert werden, sie widmet sich dem im Forschungsprozess identifizierten Phänomen – der Herstellung von Legitimation der Entscheidung der Berufungskommission über die externe Begutachtung und fragt dabei: *Wie die Berufungskommission über die externe Begutachtung ihre Entscheidung über den Vorschlag einer Listenreihung der Bewerber:innen legitimiert?*

Über die in der Dokumentenanalyse herausgearbeiteten formalen Anforderungen der externen Begutachtung wird die legitimatorische Relevanz der externen Gutachten für den Listenvorschlag der Berufungskommission aufgezeigt. Gleichzeitig wird offengelegt, dass sowohl die Landesgesetzgebung als auch die Universitäten das Qualitätssicherungsverfahren verhältnismäßig schwach reglementieren und der Berufungskommission somit einen breiten Handlungsspielraum einräumen.

Die Analyse der qualitativen Interviews zeigt, dass die Würdigung der Gutachten durch die Berufungskommission auch inhaltlichen Anforderungen gerecht werden muss, die von kommissionsexternen Mitgliedern an den Entscheidungsfindungsprozess des Gremiums herangetragen werden. Im Zuge der Analyse werden Praktiken der Kommission identifiziert, die offenlegen, wie diese Anforderungen im Umgang mit der qualitätssichernden Maßnahme erfüllt werden. Um die empirischen Ergebnisse in einen breiteren theoretischen Kontext einzuordnen, werden die Befunde unter bewertungssoziologischen Gesichtspunkten diskutiert. Besonders fruchtbar für die Diskussion der Erkenntnisse ist das theoretische Konzept der Bewertungskonstellationen von Meier et al. (2016). Darüber kann zum einen die Komplexität des Berufungsverfahrens greifbar gemacht und zum anderen können Handlungsorientierungen der Berufungskommission im Umgang mit der externen Begutachtung sondiert werden. So werden in dem Beitrag neben der Darstellung der Praktiken der Kommission zur Herstellung einer legitimen Entscheidung mittels der externen Begutachtung, Besonderheiten des Bewertungsverfahrens sichtbar, die anschlussfähig für bewertungssoziologische Fragestellungen sein können.

2.4.2. Die strukturelle Verankerung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten

Der zweite Beitrag beschäftigt sich mit Berufungsbeauftragten als Qualitätssicherungsinstanz für Berufungsverfahren, denen laut WR die Verantwortung für einen „*sachgerechten und reibungslosen Verfahrenslauf*“ (2005, S. 5) übertragen werden soll. Da die Instanz weder auf der Ebene des Hochschulrechts noch seitens der Universitäten vollständig implementiert scheint, wird in dem Artikel das Ziel verfolgt, den aktuellen Stand der rechtlichen und organisationalen Verankerung von Berufungsbeauftragten aufzuzeigen. Der Artikel schließt damit an die in Abschnitt 2.2 skizzierten Befunde von Klawitter (2017) und Werkmeister (2017) an, die erste Einblicke in unterschiedliche Stellenstrukturen von Berufungsbeauftragten geben, diese allerdings nicht systematisch analysiert haben. Die leitende Forschungsfrage lautet: *Wie sind die Stellen von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten formal-strukturell verankert?*

Ein organisationssoziologischer Blick auf den Forschungsgegenstand lässt zwei mögliche Entwicklungen erwarten: Die systemtheoretische Perspektive legt die Vermutung nahe, dass die Universitäten individuelle Entscheidungsstrukturen entwickeln, die im organisationalen Vergleich zu einer strukturellen Ausdifferenzierung der Implementierung der Qualitätssicherungsinstanz führen (Luhmann, 2000). Die neoinstitutionalistische Perspektive lässt strukturelle Angleichungsprozesse zwischen den Universitäten vermuten, die zu einer hohen Homogenität der Strukturen führen könnten (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977). Beide Überlegungen werden im Zuge der empirischen Erschließung der Strukturen und der Diskussion der Erkenntnisse einbezogen.

Das Forschungsdesign ist multimethodisch angelegt und bezieht dabei verschiedene Datenarten sowie Auswertungsstrategien ein. So werden sukzessive die Landeshochschulgesetze, öffentlich zugängliche Berufungsregularien sowie die Universitätswebseiten aller staatlichen Universitäten analysiert, um die organisationalen Entscheidungsstrukturen zu erschließen, in denen die Berufungsbeauftragten als Beobachtende zweiter Ordnung (Luhmann, 1995) eingebettet sind. Mittels bivariaten Korrelationsanalysen werden zudem mögliche Zusammenhänge zwischen der organisationalen Ausgestaltung der Berufungsbeobachtung und den Universitätsmerkmalen *Vorliegen des Ruferteilungsrechts, Anzahl des professoralen Personals* und *Exzellenzstatus* in den Blick genommen.

Auf Basis der Dokumentenanalysen wird eine Typenbildung nach Kluge (2000) vorgenommen, die Differenzen in der formal-strukturellen Ausgestaltung der Stellen im Hinblick auf die organisationale Verortung und dem zeitlichen Umfang der Zuständigkeit aufdeckt. Über die Hinzuziehung der Universitätswebseiten können organisationale Varianten der Berufungsbeobachtung identifiziert und dabei das (zum Teil kombinierte) Vorkommen zweier Typen von Berufungsbeauftragten aufgezeigt werden: So gibt es professorale Berufungsbeauftragte, also Professor:innen, die im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung mit der Aufgabe betraut werden, die Verfahrensqualität zu sichern sowie sogenannte nicht-professorale Berufungsbeauftragte, also Personen des nicht-wissenschaftlichen Bereichs, deren primärer Zweck es ist, die Qualität von Berufungsverfahren zu sichern. Über bivariate Datenanalysen werden ergänzend mögliche Treiber der unterschiedlichen strukturellen Verankerung der Qualitätssicherungsinstanz identifiziert.

Die Analyse der formal-strukturellen Verortung der Berufungsbeauftragten zeigt zum einen, dass Berufungsbeauftragte an 70 der 85 Universitäten implementiert sind, die organisationalen Strukturen zum anderen jedoch deutlich variieren. Entsprechend kommt die theoretisch fundierte Diskussion der Erkenntnisse zu dem Befund, dass sowohl Homogenität als auch Heterogenität bei der Entwicklung der organisationalen Strukturen im Untersuchungsfeld zu beobachten sind und damit sowohl Angleichungs- als auch Ausdifferenzierungstendenzen unterstellt werden können. Der Beitrag liefert damit nicht nur wichtige Erkenntnisse zur Bedeutung von Berufungsbeauftragten (auf der Schauseite) der Universitäten, schließlich sind sie formal an einem überwiegenden Teil der Universitäten verankert, sondern gibt auch einen Einblick in die vielfältigen Wege der Umsetzung, die die Universitäten gewählt haben.

2.4.3. Berufungsverfahren „sauber und smooth“ – über das Aufgabenverständnis von Berufungsbeauftragten an Universitäten

Der dritte Artikel schließt unmittelbar an die Erkenntnisse des zweiten Beitrags an, indem er der Frage nachgeht, *ob und gegebenenfalls wie die (unterschiedliche) strukturelle Verortung der Berufungsbeauftragten auf das Aufgabenverständnis bei der Begleitung der Berufungskommission wirken*. Damit greift der Beitrag die beiden im zweiten Artikel identifizierten Typen der Qualitätssicherungsinstanz auf – die nicht-professoralen und die professoralen Berufungsbeauftragten. Sie unterscheiden sich im Hinblick auf die

organisationale Verortung über die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen universitären Statusgruppen. Die zugrundeliegende Überlegung der Untersuchung ist rollentheoretisch motiviert: Es wird angenommen, dass sich die Zugehörigkeit zur Statusgruppe des professoralen bzw. des administrativen Personals auf die Aufgabenwahrnehmung der Berufungsbeauftragten bei der Begleitung der Berufungskommission auswirken könnte. Der Fokus des Beitrags liegt dabei nicht auf der Analyse von Wirkungen, wie es die Formulierung der Forschungsfrage vermuten lassen könnte, sondern auf der Analyse und theoretischen Einordnung von „*inhaltliche[n] Sinnzusammenhänge[n]*“ (Kelle & Kluge, 2010, S. 91), die sich aus einem vergleichenden Blick zwischen den jeweils vorliegenden formalen Rahmenbedingungen und dem subjektiven Aufgabenverständnis ergeben.

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wird entsprechend ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Im Fokus stehen elf Universitäten, von denen zum einen die Berufungsregularien und zum anderen Interviews mit den jeweils an den Universitäten eingesetzten Berufungsbeauftragten analysiert werden. Dabei wurden sieben Interviews mit nicht-professoralen und sechs Interviews mit professoralen Berufungsbeauftragten herangezogen. Die im Zuge der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigten theoretischen Überlegungen folgen der systemtheoretischen Organisationssoziologie (Kühl, 2011; Luhmann, 2000).

Die Analyse der Berufungsregularien weist zunächst auf Gemeinsamkeiten in den formalen Zweckprogrammen der beiden Typen von Berufungsbeauftragten hin, zeigt aber auch Unterschiede in der Regelungsdichte der Dokumente zwischen den Universitäten auf. Die Analyse der subjektiven Aufgabenbeschreibungen führt zu einer Typologie von Berufungsbeauftragten, deren Merkmalsraum sich entlang von Unterschieden in der Relevanzsetzung zweier Qualitätsdimensionen entspannt. Auf Basis der Verortung der subjektiven Rollenkonzepte in den Merkmalsraum lassen sich drei Typen von Berufungsbeauftragten identifizieren: die Verfahrenswächter:innen, die stillen Beobachter:innen und die unabhängigen Berater:innen.

Der Beitrag diskutiert abschließend die inhaltlichen Sinnzusammenhänge zwischen den drei identifizierten Typen und der Rolle der jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen und der strategischen Ziele der Universität. Dabei gibt der Artikel anhand des Untersuchungsgegenstands der Berufungsbeauftragten einen Einblick in das Verhältnis von Formal- und Informalitätsstrukturen an Universitäten und stellt dabei heraus, wie zentral die

Entscheidungsstruktur Personal für die Erfüllung der Zweck- und Konditionalprogramme der Universität ist.

Im Gegensatz zu den ersten beiden Beiträgen, die in erster Linie Wissenschaftler:innen als Leser:innen adressieren, ist die Zielgruppe des dritten Artikels eine andere. Dieser Artikel adressiert in erster Linie relevante Akteur:innen aus der Hochschulpraxis und Vertreter:innen der einschlägigen Ministerien, entsprechend sind die theoretischen und methodischen Ausführungen im Vergleich etwas knapper, die empirischen Ergebnisse werden dafür etwas ausführlicher dargelegt.

3. Die externe Begutachtung als Mittel zum Zweck – über die Herstellung von Legitimation in Berufungsverfahren an deutschen Universitäten⁹

Lisa Walther

Originalpublikation 2022 erschienen in Zeitschrift für Soziologie 51(3), Seiten 244-262.

Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2022-0015>

Zusammenfassung

Die externe Begutachtung ist ein wesentliches Element des Berufungsverfahrens, das bei der Beurteilung der Legitimität der von der Berufungskommission erstellten Listenreihung der Bewerber:innen von kommissionsexternen Akteur:innen herangezogen wird. Mittels eines explorativen Forschungsprozesses wird die Frage beantwortet, wie die Kommission diese Legitimation herzustellen versucht. Es wird gezeigt, dass die Kommission unterschiedlichen Maßstäben der Legitimität unterliegt. Die Einhaltung des rechtlichen Rahmens dient der formalen Legitimation der Entscheidung; die inhaltliche Legitimation wird über die Einholung und Berücksichtigung der Fachexpertise hergestellt. Ferner wird gezeigt, wie diese Anforderungen über Praktiken der Kommission im Umgang mit dem Bewertungsprozess erfüllt werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden unter Einbeziehung bewertungssoziologischer Überlegungen diskutiert.

Schlagwörter: Berufungsverfahren; Externe Begutachtung; Legitimation; Soziologie der Bewertung

External Reviews as Instruments of Legitimation – the Case of Professorial Appointment Procedures at German Universities

Abstract

External reviews are an essential element of the professorial appointment procedure, which is intended to support the decision-making process of the appointment committee. However, external reviews are also used by university bodies external to the committee to assess the

⁹ Die formale Gestaltung des Kapitels entspricht im Hinblick auf Abbildungen, Tabellen, Abkürzungen und Hervorhebungen den formalen Anforderungen der ‚Zeitschrift für Soziologie‘ zum Stand der Veröffentlichung 09/2022

legitimacy of the appointment committee's shortlist of candidates. Based on an exploratory research process, this paper examines how the appointment committee attempts to establish this legitimacy. It is shown that the committee is subject to different measures of legitimacy. On the one hand, the appointment committee must comply with the legal framework in order to formally legitimize the decision. On the other hand, the decision must be substantively legitimized by obtaining and considering the external reviews. The paper then reveals how these requirements are met through practices of the appointment committee in handling the valuation process. The findings are discussed in the light of sociology of valuation.

Keywords: Professorial Appointment Procedures; External Reviews; Legitimation; Sociology of Valuation

3.1. Einleitung

Peer-Review-Verfahren markieren innerhalb des Wissenschaftssystems einen zentralen Prozess der Leistungsbewertung. Die primäre Bewertungslogik basiert auf der Annahme, dass Peer Review „*the only legitimate method for valuing scientific quality*“ (Langfeldt, 2004, S. 52) ist. Entsprechend ist die Bewertung durch Peers sowohl im Zuge der Ressourcenbeschaffung als auch für das Publikationssystem sowie die Entscheidungen über Karrieren und Mitgliedschaften im Hochschul- und Wissenschaftssystem das zentrale Entscheidungselement. Die externe Begutachtung als Peer-Review-Verfahren im Rahmen von Berufungsverfahren an Universitäten steht im Fokus des Beitrags.

Die Auswahl von Professor:innen ist für Universitäten von außerordentlicher Bedeutung, da Professor:innen die Schwerpunkte in Lehre und Forschung und damit auch das Profil der jeweiligen Organisation maßgeblich mitgestalten. Daher sind Berufungsverfahren sowohl rechtlich als auch satzungsmäßig geregelt und werden seitens der Hochschulen mit großem Aufwand betrieben. Für die Entscheidungsfindung wird entsprechend der Logik des Peer Reviews auf die Einschätzung des fachlichen Profils der Bewerber:innen durch Peers zurückgegriffen. Dies geschieht zum einen über das Einsetzen einer Berufungskommission, die mehrheitlich von Professor:innen besetzt sein muss und die Auswahlentscheidung für die Universitätsleitung vorbereitet. Zum anderen werden einschlägige Wissenschaftler:innen der relevanten Scientific Community für die Erstellung externer Gutachten angefragt, um die Entscheidung der Berufungskommission zu unterstützen.

Während die Begutachtung von institutioneller und individueller Forschungsförderung (u. a. Lamont, 2009; Neidhardt, 1988; Reinhart, 2012; Wennerås & Wold, 1997) sowie die Beurteilung von Manuskripten (u. a. Bornmann & Daniel, 2009; Hirschauer, 2005, 2010) bereits Gegenstand der einschlägigen Peer-Review-Forschung ist, nimmt bisher keine Studie das Verfahrenselement der externen Begutachtung in Berufungsverfahren in den Blick. Eine Analyse von Berufsakten weist jedoch darauf hin, dass Berufungskommissionen die Bewertung durch externe Gutachtende als legitimierendes Argument ihrer Beurteilung verwenden (Hamann, 2019). Der vorliegende Beitrag erschließt die entlang eines explorativen Forschungsprozesses entwickelte Frage, wie die Berufungskommission über die externe Begutachtung ihre Entscheidung über den Vorschlag einer Listenreihung der Bewerber:innen legitimiert.

Die empirische Vorgehensweise umfasst dabei zwei methodische Bausteine. Über eine *Dokumentenanalyse rechtlicher Rahmenbedingungen und Regularien* werden die formalen

Anforderungen der externen Begutachtung in Berufungsverfahren expliziert. Diese bilden schließlich den Handlungsrahmen für die in den Kommissionen gelebte Praxis im Umgang mit der externen Begutachtung. Mittels der *Analyse von 19 qualitativen Interviews mit professoralen Berufungskommissionsmitgliedern und -vorsitzenden*, die sich an der Grounded Theory Methodologie nach Strauss und Corbin (1996) orientiert, werden sodann Praktiken zur Herstellung von Legitimation über die externe Begutachtung erschlossen.

Um die Anschlussfähigkeit der empirischen Befunde einzuordnen, werden die induktiv gewonnenen Erkenntnisse aus einer bewertungssoziologischen Perspektive betrachtet. So trägt das theoretische Konzept der Bewertungskonstellationen von Meier et al. (2016) dazu bei, die Komplexität des Berufungsverfahrens herauszustellen und vor diesem Hintergrund die Handlungsorientierungen der Berufungskommission im Umgang mit der externen Begutachtung zu sondieren. Schließlich werden in dem Beitrag neben den formalen und inhaltlichen Maßstäben der Legitimität, die die Berufungskommission im Umgang mit der externen Begutachtung zu erfüllen versucht, Besonderheiten des Bewertungsverfahrens sichtbar, die fruchtbar für die Weiterentwicklung des Forschungsfeldes der Bewertungssoziologie sein können.

Im Folgenden erläutere ich zunächst den Verfahrensschritt der externen Begutachtung und dessen Bedeutung für das Berufungsverfahren. Anschließend arbeite ich für den Forschungsgegenstand relevante wissenschaftliche Befunde der Hochschul- und Wissenschaftsforschung auf (Abschnitt 3). Im vierten Abschnitt wird die explorative Vorgehensweise vorgestellt, bevor ich die gewonnenen Erkenntnisse im Abschnitt 5 darlege. Im sechsten Abschnitt werden die Ergebnisse resümiert, Limitationen reflektiert und Anschlussperspektiven diskutiert.

3.2. Externe Begutachtung als Peer Review: zur Bedeutung der Gutachten in Berufungsverfahren

Die Entscheidung über eine Berufung stellt eine komplexe Kette von Bewertungsmomenten und Einzelentscheidungen dar, die sich aufeinander stützen. Idealtypisch beginnt die Auswahlphase für eine Professur mit dem Einsetzen der Berufungskommission als Gremium, das sich überwiegend aus Mitgliedern der verschiedenen universitären Statusgruppen zusammensetzt, die entweder eine beratende Funktion erfüllen oder über ein Stimmrecht verfügen. Der Kommission gehören i.d.R. Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, ein:e Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte:r, ein:e Berufungsbeauftragte:r und

Professor:innen an, letztere verfügen in jedem Fall über die Mehrheit der Stimmen. Aus dem Kreis der Professor:innen übernimmt eine Person den Vorsitz der Kommission, mit der Funktion den Entscheidungsprozess zu moderieren (Kleimann & Klawitter, 2017, S. 64). Das Gremium bewertet alle Bewerber:innen zunächst auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen und vor dem Hintergrund der in der Ausschreibung genannten Anforderungen. Kandidat:innen, die in die engere Auswahl kommen, werden anschließend zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen, die in der Regel mindestens aus einem hochschulöffentlichen Fachvortrag und einem Kommissionsgespräch besteht. Anschließend wird eine kleinere Anzahl als listenfähig eingeschätzte Bewerber:innen ausgewählt, die von hochschulexternen Fachwissenschaftler:innen schriftlich – i.d.R. vergleichend – begutachtet werden. Die Aufgabe der Berufungskommission ist es dann unter Berücksichtigung der Gutachten eine Listenreihenfolge zu erstellen (Becker, 2015, S. 183ff.; Klawitter, 2017, S. 41f.). Diese Rangliste wird dann dem Fachbereichs- oder Fakultätsrat¹⁰ als Entscheidungsvorschlag übergeben. In der Regel durchläuft die beschlossene Berufsliste im Anschluss den Senat und wird der Universitätsleitung vorgelegt. Die finale Entscheidung über die Ruferteilung erfolgt dann durch letztere (Hartmer & Detmer, 2017, S. 174f.).¹¹

Die Komplexität der Entscheidung über den Listenvorschlag der Berufungskommission ergibt sich aus der Anforderung der vergleichenden Bewertung von Einzigartigem (Karpik, 2010) – der Bewertung von Wissenschaftler:innen. Dieser Bewertungsprozess geht mit Unsicherheiten im Hinblick auf die Einschätzung der fachlichen und pädagogischen Eignung der Bewerber:innen einher. Um diese zu reduzieren, sind unterschiedliche – als komplexitätsreduzierend angelegte – Verfahrenselemente vorgesehen. Ein wesentliches Element ist die Einbeziehung verschiedener Interessengruppen in den Bewertungsprozess. So wird die pädagogische Eignung der Kandidat:innen zusätzlich von Studierenden in den Blick genommen, die fachliche Eignung von Fachwissenschaftler:innen. Da die jeweiligen Fachexpert:innen oftmals nicht oder nur zum Teil in der Berufungskommission vertreten sind, dient die Einholung der externen Gutachten als „*Erkenntnisquelle*“ (Hartmer & Detmer, 2017, S. 162) für die vergleichende Bewertung der fachlichen Leistung und bringt zudem organisationsexterne Expertise in den Entscheidungsprozess ein. Aufgrund der spezifischen Zusammensetzung der Kommission, die durch verschiedene soziale Rollen geprägt ist, die

¹⁰ Die Bezeichnung des Gremiums kann organisationsspezifisch variieren. Im Folgenden wird der Begriff Fakultätsrat genutzt.

¹¹ Je nach Gesetzgebung und etwaigen zusätzlichen Vereinbarungen kann überdies eine Zustimmung durch das zuständige Ministerium erforderlich sein.

divergierende Handlungslogiken und Interessen verfolgen, gestaltet sich der Entscheidungsfindungsprozess komplex. Die externe Begutachtung ist konzipiert als ein Mittel zum Zweck, über eine unabhängige fachliche Einschätzung die Komplexität des Bewertungsverfahrens einzuhegen und dabei die Entscheidungsfindung der Kommissionsmitglieder selbst, als auch die der kommissionexternen Entscheidungsträger:innen zu erleichtern. Die wesentliche empirische Frage, die sich an den Wissenstand über den idealtypischen Ablauf der externen Begutachtung anschließt, ist, wie sich die polyarchisch gefällte Entscheidung der Berufungskommission zu den Gutachten verhält.

Erfahrungsberichte aus Berufungsverfahren zeigen, dass innerhalb des Wissenschaftssystems ein Bild vorherrscht, das die externe Begutachtung als Einfallstor für eine gezielte Einflussnahme auf den Verfahrensverlauf porträtiert. Gestützt wird dieses Bild durch Berichte, die anekdotische Hinweise auf die (scheinbar) gelebte Berufungspraxis geben (Metz-Göckel, 2015; Sagebiel, 2015) sowie anonym veröffentlichte ‚Fallbeispiele‘ in Forschung & Lehre (2021). Studien, die über anekdotischen Beobachtungen hinausgehen, liegen bisher nicht vor.

3.3. Forschungsstand

Für die Erschließung des Forschungsgegenstands wurden zunächst Beiträge zu Berufungsverfahren und Berufungen in den Blick genommen. In Bezug auf die externe Begutachtung existieren vor allem Darstellungen, wie der Verfahrensschritt hochschulrechtlich geregelt ist (Hartmer & Detmer, 2017) oder idealtypisch ablaufen sollte (Peus et al., 2015).

Einschlägig für die Frage nach der tatsächlichen Rolle der externen Begutachtung für die Bewertung von Bewerber:innen durch die Berufungskommission ist ein Beitrag von Hamann (2019). Der Autor hat auf Basis einer Analyse von Berufungsakten die Positionierung von Professor:innen in Berufungsverfahren rekonstruiert. Datengrundlage war die Dokumentation von 145 Berufungsverfahren, die zwischen 1950 und 1985 in den Geschichtswissenschaften an deutschen Universitäten durchgeführt wurden. Er differenziert zwischen zwei sozialen Prozessen, die im Zuge der Positionierung der Professor:innen Anwendung finden: die *Bewertung der Bewerber:innen* im Hinblick auf die wissenschaftliche Leistung, die formale Qualifikation und (organisationale) Passung sowie die *Legitimation der*

Bewertung (Hamann, 2019, S. 926). Die Legitimation der Bewertung durch die Berufungskommission wird in der Entscheidungsdarstellung über drei Argumente hergestellt: die Einhelligkeit der Bewertung, die Würdigung der Bewertung durch Dritte sowie über die Transparenz des Verfahrens (Hamann, 2019, S. 931). Die Kommission stützt sich demnach in der Dokumentation ihrer Beurteilung auf die Bewertung durch Peers, um darzustellen, dass die Einschätzung unstrittig ist. Hierbei macht sie zwei Argumente geltend: die ausgewiesene Expertise der Gutachtenden sowie deren unparteiische Position im Verfahren (Hamann, 2019, S. 931f.). Der Beitrag von Hamann zeigt relevante Argumentationslinien der Kommission in Bezug auf die externen Gutachten auf, die die Bewertung der Bewerber:innen nach außen legitimieren.

Einen Einblick in den Prozess der Entscheidungsfindung von Berufungskommissionen geben die Beiträge von Zimmermann (2006) sowie Wolfram und Henze (2017). Im Fokus des ersten Beitrags liegt die Begründung der *Passfähigkeit* von Bewerber:innen. Zimmermann stellt über die Analyse von qualitativen Interviews heraus, dass die Zusammensetzung der Kommissionen einen wesentlichen Einfluss auf die Definition und argumentative Gewichtung der Kriterien zur Passfähigkeit hat. Maßgeblich ist im Zuge der Entscheidungsfindung zudem die Definitionsmacht der involvierten Professor:innen gegenüber anderer am Verfahren Beteiligter (2006, S. 91f.). Wolfram und Henze arbeiten heraus, dass die Entscheidungsfindung der Berufungskommission mikropolitisch beeinflusst wird und so Spielräume für die Festlegung von Kriterien zur Bewertung von wissenschaftlicher Exzellenz geschaffen werden (2017, S. 240f.). Beide Beiträge weisen darauf hin, dass für die Exploration des Untersuchungsgegenstands die Perspektive auf die Handlungsspielräume der Kommission resp. der professoralen Kommissionsmitglieder in Bezug auf den Bewertungsprozess relevant sein könnten.

Ein weiterer für den Beitrag wesentlicher Forschungsstrang ist die Peer-Review-Forschung. So wurde im Zuge der Untersuchung von Panelbegutachtungen die Entscheidung über die Auswahl von Gutachtenden als ein Schlüsselmoment identifiziert, da damit entschieden wird, „*which scholarly points of view were included in, and which excluded from, the process [...]*“ (Langfeldt, 2004, S. 60). Mit der Rolle der Gutachten für den Entscheidungsfindungsprozess beschäftigt sich eine Studie zur Begutachtung von Manuskripten für die Zeitschrift für Soziologie (Hirschauer, 2005, 2010). Dabei stellt Hirschauer drei Funktionen der Gutachten für die Herausgeber:innen fest: „*die Unterstützung der Urteilsbildung, die Formulierung von Ablehnungsgründen und das Unterbreiten instruktiver Überarbeitungsvorschläge*“

(Hirschauer, 2005, S. 70). Die Unterstützung der Urteilsbildung durch die Gutachten ist dabei von „*einer komplexen Triangulierung der editorischen Urteile über das Manuskript, über das eigene Urteil und das Gutachterurteil*“ (Hirschauer, 2005, S. 71) abhängig. In den Kurzstellungnahmen wird deutlich, dass insbesondere das Abweichen vom Urteil der Gutachten einen Begründungsbedarf erzeugt (Hirschauer, 2005, S. 72f.). Aus der Studie ergibt sich der Befund, dass den Gutachten für die Bewertung der Manuskripte eine hohe Entscheidungsrelevanz zugeschrieben wird. Es ist zu vermuten, dass selbiges auch für die externe Begutachtung in Berufungsverfahren zutrifft. Ein wesentlicher Unterschied ist jedoch, dass die Herausgeber:innen eine Entscheidung über die Veröffentlichung der Manuskripte treffen, während die Berufungskommission nur als entscheidungsvorbereitendes Gremium agiert. Erwartbar ist, dass dieser Unterschied im Prozess der Bewertung und der zugrundeliegenden Akteurskonstellation zu Unterschieden im Umgang mit der externen Begutachtung führen kann.

Die Auseinandersetzung mit der einschlägigen Literatur unterstreicht, dass eine Forschungslücke in Bezug auf den Bewertungsprozess der externen Begutachtung in Berufungsverfahren besteht, die es sowohl aufgrund der praktischen als auch der soziologischen Relevanz zu schließen gilt. Im Anschluss an den wissenschaftlichen Diskurs zu Chancengleichheit in Berufungsverfahren (u. a. Auspurg et al., 2017; Färber & Spangenberg, 2008) erscheint es zum einen wichtig, einen Einblick in die Bewertungsprozesse von Berufungskommissionen zu erhalten, um zu erfahren, wie universitäres Leistungspersonal ausgewählt wird. Die Auseinandersetzung mit einem bisher unerforschten Peer-Review-Verfahren ist zum anderen für die Bewertungssoziologie relevant, um Unterschiede zwischen – wissenschaftlichen – Bewertungsprozessen und deren Implikationen ergründen zu können.

3.4. Methodisches Vorgehen

Zur Untersuchung des Forschungsgegenstands habe ich mich für ein qualitativ-exploratives Vorgehen entschieden. Der Forschungsprozess gestaltete sich, anders als es die Darstellung in einem solchen Artikel anmuten lässt, keineswegs linear. Die Arbeit der Berufungskommission und insbesondere die externe Begutachtung als integraler Bestandteil des Auswahlverfahrens lassen sich empirisch nur schwer erschließen. Eine teilnehmende Beobachtung von Berufungsverfahren birgt zahlreiche forschungsethische, -pragmatische und rechtliche Herausforderungen, sodass ich mich für zwei methodische Bausteine entschieden habe: die Durchführung einer Dokumentenanalyse und die Analyse qualitativer

Interviews. Die Analyse der Interviewdaten orientiert sich an der Grounded Theory Methodologie nach Strauss und Corbin (1996).

Die Datengrundlage der Dokumentenanalyse sind die Landeshochschulgesetze und Berufungsregularien aller deutschen Universitäten. Das Material der qualitativen Interviews umfasst vier teilnarrative Interviews mit Berufungskommissionsvorsitzenden sowie 15 leitfadengestützte Interviews mit professoralen Kommissionsmitgliedern. Letztere sind Daten, die ich sekundäranalytisch ausgewertet habe.¹² Zielsetzung der Datenerhebung war die Erforschung der Bewertung von Leistung und Passfähigkeit in Berufungsverfahren.¹³ Die Leitfäden der Interviews haben alle Verfahrensschritte thematisiert, so auch die externe Begutachtung und die Listenreihung der Kommission. Entsprechend liefern die Interviews diverse Anknüpfungspunkte über die Verhandlung der externen Gutachten in Bezug auf die Bewertung der Bewerber:innen.

Aus dem Wissen, dass das Hochschulsystem hochgradig verrechtlicht ist und der Relevanz der externen Begutachtung für die Verfahren speiste sich die Annahme, dass der Bewertungsprozess durch formale Regelungen geprägt ist. Diese lassen sich als ursächliche und intervenierende Bedingungen verstehen, die mithin das Handeln der Kommission bestimmen und prägen. Um dieser Überlegung nachzugehen, habe ich eine Analyse der Landeshochschulgesetze¹⁴ sowie aller über die Universitätswebseiten zugänglichen Regularien¹⁵ zur Verfahrensweise in Berufungsverfahren durchgeführt. Neben klassischen Beschlussfassungen wie Berufsordnungen und -satzungen wurden in die Analyse auch weitere über die Universitätswebseiten veröffentlichte Dokumente einbezogen, die die Verfahrensweise in Berufungsverfahren anleiten (z.B. Handbücher und Berufsleitlinien). Zwar haben diese Dokumente de jure einen unterschiedlichen Stellenwert, die Entscheidung über die Veröffentlichung der Dokumente weist jedoch darauf hin, dass diese Dokumente de facto soweit an den Universitäten implementiert sind, dass sie Berücksichtigung finden. Im Folgenden werden die universitätsspezifischen Dokumente unter dem Begriff

¹² Die Interviews wurden im Rahmen eines Vorgängerprojekts erhoben, darum lagen mir umfangreiche Kontextinformationen vor, mittels derer ich die Qualität der Datenerhebung und Daten sowie das Analysepotenzial angemessen bewerten konnte (Medjedović, 2019, S. 253).

¹³ Gefördert wurde das Projekt ‚Leistungsbewertung in Berufungsverfahren - Traditionswandel in der akademischen Personalselektion‘ (LiBerTas) vom BMBF; FKZ: 01PY13008

¹⁴ Letzte Aktualisierung: 01/2021

¹⁵ Die Dokumente wurden im April 2019 gesammelt und 2021 stichprobenartig überprüft. Die Regularien wurden im Zeitverlauf an einigen Universitäten überarbeitet, jedoch nicht hinsichtlich der externen Begutachtung. Die Änderungen adressieren vor allem die Durchführung von Tenure-Track-Verfahren sowie die Voraussetzungen für digitale Kommissionssitzungen.

Berufungsregularien subsumiert.¹⁶ Da an sechs Universitäten keinerlei Regularien vorlagen, wurde diese aus der Analyse ausgeklammert. Somit habe ich 98 Regularien von 81 der insgesamt 87 öffentlich-rechtlichen Universitäten ausgewertet. Der Fokus der Dokumentenanalyse lag auf der Deskription der formalen Rahmenbedingungen, die der Durchführung der externen Begutachtung zu Grunde liegen. Der erste Schritt der Analyse lehnte sich am Verfahren der Extraktion an, das Gläser und Laudel (2010) im Zuge der qualitativen Inhaltsanalyse von Expert:inneninterviews entwickelt haben. So wurden den Berufungsregularien zunächst die für die Forschungsfrage relevanten Informationen entnommen und mittels eines offenen Kategoriensystems strukturiert (Gläser & Laudel, 2010, S. 199f.). Im zweiten Analyseschritt habe ich die einzelnen Ausprägungen der formalen Regeln zusammengefasst und quantifiziert, um einen Überblick über das Datenkorpus und einen – auf der Ebene der Universitäten – vergleichenden Einblick in die unterschiedlichen Regelungsbereiche und -tiefen zu bekommen.

Die Analyse des formalen Rahmens der externen Begutachtung zeigte Handlungsspielräume der Berufungskommission auf, deren Ausgestaltung nun erschlossen werden sollte. Die Überlegungen zum weiteren methodischen Vorgehen stützten sich auf die Idee einer theoretischen Sensibilität gegenüber dem Forschungsgegenstand, deren Notwendigkeit Strauss und Corbin ungeachtet der vom empirischen Material ausgehenden Forschungslogik durchaus einräumen (1996, S. 25f.). Ziel der Erhebung und Auswertung qualitativer Interviews war es, die *Praxis* der Kommission im Umgang mit der externen Begutachtung in den Blick zu nehmen. Mit der Entscheidung gegen eine teilnehmende Beobachtung steht die Erforschung des kollektiven Entscheidungsfindungsprozesses der Kommission im Handlungsvollzug und dessen Gruppendynamiken nicht im Fokus. Über die qualitativen Interviews wurden jedoch retrospektive Erzählungen über Praktiken im Umgang mit der externen Begutachtung generiert.

Da die Berufungskommission kein homogener Akteur ist, gehen mit dem Prozess der Entscheidungsfindung Dissense und Konflikte sowohl zwischen als auch innerhalb der Statusgruppen einher. Der Frage, wie unter diesen Bedingungen eine homogene Entscheidung getroffen wird, gehe ich nicht nach, sondern betrachte nur den resultativen Moment der Entscheidungsfindung, um herauszufinden, wie sich die konsensuell oder mehrheitlich getroffene Entscheidung der Kommission zu den Gutachten verhält. Mit der

¹⁶ Sechs Universitäten hatten zum Zeitpunkt der Erhebung keine Berufungsregularien veröffentlicht, hier wurden die Grundordnungen der Universitäten herangezogen.

Zielsetzung einer ersten Exploration von Mustern im Umgang mit der externen Begutachtung habe ich die Untersuchung auf die Perspektive der professoralen Kommissionsmitglieder eingeeengt, da diese innerhalb der Kommission über die Mehrheit der Stimmen verfügen und zudem die einzigen Mitglieder sind, die das Gesamtprofil der Bewerber:innen bewerten. Durch die Fokussierung auf die Perspektive der professoralen Mitglieder und Vorsitzenden kann der Umgang mit der externen Begutachtung durch die anderen in der Kommission vertretenen Statusgruppen mit dem vorliegenden Material nicht aufgeschlüsselt werden.

Zur Erschließung erster Muster im Umgang mit der externen Begutachtung habe ich zunächst vier teilnarrative Interviews (Kruse, 2015, S. 169f.) mit Berufungskommissionsvorsitzenden unterschiedlicher Universitäten geführt.¹⁷ Die Entscheidung für die Vorsitzenden ergab sich aus der Überlegung, dass diese in alle Verfahrensschritte der externen Begutachtung eingebunden und für den Prozess der Entscheidungsfindung verantwortlich sind. Die Auswahl der Interviewpartner:innen orientierte sich an den empirischen Befunden der Dokumentenanalyse im Hinblick auf den Grad der Reguliertheit der Verfahren. Die Fachzugehörigkeit der vier Kommissionsvorsitzenden knüpft an die zum Zeitpunkt der Konzeption der Studie bereits vorliegenden Sekundärdaten¹⁸ an, die sich durch ein breites Fächerspektrum auszeichnen. Die fachspezifische Verteilung der insgesamt 19 Interviews gestaltet sich wie folgt: Geistes- und Sozialwissenschaften (n=7), Naturwissenschaften (n=4), Lebenswissenschaften (n=5) und Ingenieurwissenschaften (n=3). Neben dem breiten Fächerspektrum greifen die 19 Interviewten auf einen großen Erfahrungsschatz als professorale Kommissionsmitglieder zurück: Sie waren an mindestens zwei bis maximal 50 Berufungsverfahren beteiligt.

Über die Erhebung von Narrationen der Kommissionsvorsitzenden wollte ich sowohl Erlebtes erheben sowie den Raum geben, die Bedeutung der externen Begutachtung für das Gesamtverfahren zu erörtern. Im Rahmen der Interviews habe ich den folgenden erzählgenerierenden Stimulus gewählt: *„Können Sie mir etwas zur Rolle der externen Gutachten in Berufungsverfahren erzählen?“*. Der Stimulus ermöglichte zum einen, den Fokus der Erzählungen selbst zu setzen. Zum anderen gelang es einen Einblick in Praktiken – im Sinne von koordinierten Handlungsmustern – innerhalb der Berufungskommission zu erhalten, die im Zusammenhang mit dem Bewertungsprozess der externen Begutachtung

¹⁷ Erhebungszeitraum: 10/2018 – 01/2019; Die Interviews fanden in Kopräsenz statt und wurden aufgezeichnet. Die Transkription der Interviews wurde von einer Dienstleisterin übernommen; bereinigt wurden die Interviews nach dem Vieraugenprinzip.

¹⁸ Erhebungszeitraum: 01/2014 – 02/2016

stehen. In den teilnarrativen Interviews zeigte sich, dass die Interviewpartner:innen eine Abstraktionsebene einnehmen, in der sie nicht von einzelnen Verfahren berichten, in denen sie als Vorsitzende agiert haben, sondern aus einer Zusammenschau des Erlebten als professorale Kommissionsmitglieder. Dieser Effekt führt zu der Limitation, dass einer Ausdifferenzierung der sozialen Rollen nicht hinreichend Rechnung getragen werden kann, da die Beschreibung von spezifischen Situationen ausblieb.

In Anlehnung an das Auswertungsvorgehen der Grounded Theory Methodology habe ich die generierten Erzählungen der vier teilnarrativen Interviews zunächst offen kodiert und mit Memos versehen.¹⁹ Anschließend habe ich die Interviews unter Zuhilfenahme des im Zuge der Auswertung entwickelten Kodierparadigmas nach Strauss und Corbin analysiert und im Zuge dessen axial sowie selektiv kodiert (1996, S. 78 ff.; Strübing, 2014, S. 24f.). An diesem Punkt der Analyse konnte das zentrale Phänomen identifiziert werden – die Beschreibungen adressieren das Narrativ der Legitimation der Entscheidung durch die externe Begutachtung. Zur Verdichtung der vorläufigen Erkenntnisse habe ich dann sukzessive Sequenzen der Sekundärdaten hinzugezogen. Dabei wurde versucht, die Offenheit für Neues stets zu bewahren. Im Auswertungsprozess dienten die Interviewdaten sowohl dem Vergleich der Befunde als auch der Anreicherung sowie der Identifikation neuer Konzepte und Kategorien über das Adressieren generativer Fragen. Über die Sekundäranalyse ließen sich sowohl die Befunde verstetigen als auch neue Praktiken zur Legitimation der Entscheidung sowie deren ursächliche und intervenierende Bedingungen erschließen und relevante Konsequenzen bestimmen.

3.5. Herstellung von Legitimation im Bewertungsprozess der externen Begutachtung

Im Zuge des explorativen Forschungsprozesses konnte die Forschungsfrage präzisiert werden, sie widmet sich dem identifizierten Phänomen – der Herstellung von Legitimation der Entscheidung der Berufungskommission über die externe Begutachtung. Im Folgenden werden die Ergebnisse der beiden methodischen Bausteine vorgestellt. Im ersten Abschnitt werden die formalen Rahmenbedingungen der externen Begutachtung in den Blick genommen, um den Handlungsraum zu erschließen, im Rahmen dessen die Berufungskommission ihre Entscheidung über die externe Begutachtung legitimieren kann.

¹⁹ Zwei Interviewausschnitte der teilnarrativen Interviews wurden in unabhängigen Einzelveranstaltungen im Rahmen zweier Forschungswerkstätten gemeinsam interpretiert.

Im Anschluss werden Praktiken der Kommission im Umgang mit der externen Begutachtung beleuchtet und schließlich herausgearbeitet, wie die Entscheidung über die externe Begutachtung legitimiert wird.

Die externe Begutachtung wird dabei als entscheidungsvorbereitender Bewertungsprozess begriffen, der idealtypisch mit der Auswahl der Gutachtenden beginnt und mit der Einbeziehung der externen Gutachten in die Entscheidungsfindung über eine Listenreihung für den Berufungsvorschlag durch die Berufungskommission endet. Die Wahrnehmung der externen Begutachtung als Prozess spiegelt sich in den unterschiedlichen Umgangsweisen der Kommission mit der externen Begutachtung wider (vgl. Abschnitt 3.5.2).

Im Zuge der Sondierung der induktiv gewonnenen Befunde erwies sich der bewertungssoziologische Blick auf den Forschungsgegenstand als fruchtbar. An dieser Stelle werden die Überlegungen kurz offengelegt, bevor die Befunde vorgestellt und mit den theoretischen Überlegungen in Verbindung gebracht werden. Zur Beschreibung der Spezifika des Bewertungsprozesses der externen Begutachtung wurde das theoretische Konzept der Bewertungskonstellationen von Meier et al. (2016) hinzugezogen. Die Autor:innen betrachten Bewertungsprozesse als Konstellationen von involvierten „*Positionen und Relationen*“, „*Regeln*“ sowie „*Infrastrukturen*“ (Meier et al., 2016, S. 314). Grundlegend für eine Bewertungskonstellation ist die Triade aus den Positionen Bewertendes (Bewertungssubjekt), Bewertetes (Bewertungsobjekt) und Publikum. Sie berücksichtigt die Beziehungen zwischen den unterschiedlichen Positionen, die sich wiederum unmittelbar auf Bewertungsprozesse auswirken (Meier et al., 2016, S. 315f.). Für die Einordnung der gewonnenen Erkenntnisse zeigt sich, dass die Betrachtung der unterschiedlichen Konstellationen, die dem Bewertungsprozess zugrunde liegen, hilfreich ist, um die Komplexität der unterschiedlichen Bewertungsmomente zu erfassen.

3.5.1. Gesetze und Regularien zur Herstellung formaler Legitimation

Die formalen Rahmenbedingungen für Berufungsverfahren sind in Deutschland auf der Landesebene durch die Hochschulgesetze und auf der organisationalen Ebene durch die Berufsregularien der Hochschulen festgelegt. So hat sich an deutschen Hochschulen in den letzten Jahren der Einsatz von sog. Berufsbeauftragten etabliert, die für die Sicherstellung der formalen Verfahrensqualität zuständig sind. Die formalen Rahmenbedingungen lassen sich als „*Sach- und Verfahrensregeln*“ (Meier et al., 2016, S.

317f.) verstehen, die auch die externe Begutachtung sowohl der Sache nach wie auch als Bewertungsprozess definieren. In Anbetracht der aufgezeigten Bedeutung von Berufungsverfahren ist anzunehmen, dass die externe Begutachtung – wie auch andere hochschulrechtliche Regelungsbereiche – formal sehr detailliert reglementiert ist, um Handlungsspielräume auf ein erwünschtes Maß zu reduzieren.

Die Dokumentenanalyse bringt hervor, dass trotz der hohen Entscheidungsrelevanz der externen Begutachtung die Regeldichte des Bewertungsprozesses auf der Ebene der Landesgesetzgebung verhältnismäßig gering ist. Wie Tabelle 1 veranschaulicht, geht aus der Analyse der Landeshochschulgesetze [im Folgenden: LHG] der 16 Bundesländer hervor, dass in 14 von 16 Gesetzen die externe Begutachtung ein verpflichtendes Element des Berufungsverfahrens ist.²⁰ Daran wird deutlich, dass es sich bei der externen Begutachtung um ein fest institutionalisiertes Element von Berufungsverfahren handelt. Weiterhin zeigt die Analyse, dass in zehn Bundesländern festgelegt ist, dass vergleichende Gutachten einzuholen sind; in den übrigen Ländern wird die Art der Gutachten nicht weiter spezifiziert. Damit wird die Funktion der externen Gutachten unterstrichen: die vergleichende Einschätzung soll die Entscheidungsfindung über eine Listenreihung durch die Berufungskommission stützen. In Bezug auf weitere Merkmale der externen Begutachtung bestehen in einigen Ländern erhebliche Freiräume. Nur je sechs LHG schreiben eine erforderliche Anzahl von Gutachten vor und bestimmen Merkmale, die die Gutachtenden erfüllen müssen, um mit der Erstellung von Gutachten betraut zu werden. Die Varianz der Merkmale ist groß: Das Spektrum der Formulierungen reicht von „*auswärtige Fachleute*“ (§ 63 Abs. 3 S. 2 HSchulG HE) bis zu „*auswärtige Professoren des betreffenden Berufsgebiets*“ (§ 85 Abs. 3 S. 2 ThürHG). Weiterhin findet sich hinsichtlich des Inhalts bzw. Gegenstands der Gutachten sowie der Benennung von Zuständigkeiten für die externe Begutachtung eine insgesamt sehr geringe Regeldichte. Anforderungen auf inhaltlicher Ebene formulieren nur zwei LHG: So heißt es gemäß Niedersächsischem Hochschulgesetz, dass die Gutachten Stellung „*[ü]ber die Leistung in Wissenschaft oder Kunst einschließlich der Lehre*“ (§ 26 Abs. 5 S. 2 NHG) nehmen sollen. Das Hochschulgesetz des Saarlandes fordert Angaben „*[z]ur fachlichen Qualifikation[...]*“ (§ 43 Abs. 4 S. 4 SHSG) der Bewerber:innen. Zuständigkeiten werden nur in Rheinland-Pfalz durch den Gesetzgeber festgelegt. Im konkreten Fall heißt es: „*Die*

²⁰ Vier Bundesländer haben in Bezug auf die externe Begutachtung eine Soll-Bestimmung, d.h., Gutachten sind in der Regel einzuholen, unter bestimmten Bedingungen kann jedoch davon abgesehen werden. In Niedersachsen ist beispielsweise ein ‚beschleunigtes Verfahren‘ möglich, das es erlaubt, auf die vergleichenden Gutachten zu verzichten, wenn drei externe Mitglieder in der Kommission vertreten sind (§ 26 Abs. 5 S. 3 NHG).

Präsidentin oder der Präsident wirkt bei der Erstellung des Berufungsvorschlags mit, insbesondere hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungskommission und der Einholung auswärtiger Gutachten“ (§ 50 Abs. 2 S. 1 HochSchG).

	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
Regelungen zur externen Begutachtung	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+
Art der Gutachten	+	+	-	+	-	-	+	+	+	+	-	+	-	-	+	+
Anzahl der Gutachten	-	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-	-	-	-	+	+
Merkmale der Gutachter:innen	-	-	-	+	-	-	+	+	+	+	-	-	-	-	-	+
Gegenstand der Begutachtung	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-
Zuständigkeit Einholung der Gutachten	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-

Tabelle 1: Regelungsbereiche der LHG

Über die dargestellten Regelungsbereiche hinaus sind keine weiteren Regelungen zur externen Begutachtung in den LHG zu finden. An diesem Umstand wie an der insgesamt sehr fragmentierten Regulierung der externen Begutachtung lässt sich ablesen, dass die Länder den Hochschulen einen großen Handlungsspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung des Verfahrens einräumen. Die Gesetzgebung, die als Stellschraube einer verbindlichen, landesweiten Regulierung dieses wichtigen Verfahrensschritts im Auswahlprozess fungieren könnte, überlässt den Universitäten die Ausgestaltung. Als stetige Prämisse zeigt sich, dass externe Einschätzungen einzuholen sind, die bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden sollen. An dieser Stelle zeichnet sich ab, dass die Legislative die Expertise zur Ausgestaltung des wissenschaftlichen Bewertungsverfahrens den Hochschulen zuschreibt, weil diese für die Auswahl der Bewerber:innen zuständig und letztlich auch verantwortlich sind.

In Anbetracht der Bedeutung der Personalentscheidung könnte erwartet werden, dass Universitätsleitungen ein Interesse haben, detaillierte Vorgaben für Mitwirkende und Ablauf der externen Begutachtung zu definieren. Die Analyse der Berufsregularien zeigt jedoch, dass dies nicht der Fall ist. Vor allem im Vergleich mit anderen Regelungsbereichen von Berufungsverfahren, wie bspw. der Zusammensetzung der Berufungskommission, weist die externe Begutachtung als Verfahrenselement eine sehr geringe Regelungsdichte auf.²¹

²¹ Hier gibt es landes-, hochschul- und zum Teil auch fachspezifische Regelungen, die die Zusammensetzung des Gremiums bestimmen.

Tabelle 2 veranschaulicht, welche Regelungsbereiche in den Berufsregularien der 81 Universitäten festgehalten werden. Mit unterschiedlichem Detaillierungsgrad sind überwiegend Merkmale festgelegt, die sich auf der formalen Ebene beobachten lassen: die Art der Gutachten (n=72), die Anzahl der Gutachten (n=65) und die Merkmale der Gutachtenden (n=60). Bezüglich der Art der Gutachten wird bspw. bestimmt, ob und i.d.R. auch wie viele vergleichende oder Einzelgutachten einzuholen sind. Hinsichtlich der Merkmale der Gutachtenden werden Angaben zur Qualifikation²² (n=56), zur Fachnähe (n=25), zum Geschlecht (n=27) und zur Internationalität (n=8) in den Regularien festgehalten. Einige der genannten Merkmale der externen Begutachtung sind bereits durch die LHG geregelt und werden entsprechend als verpflichtende Elemente in den Dokumenten umgesetzt.

Der Tabelle kann zudem entnommen werden, dass es deutlich weniger Vorgaben gibt, die die Ausgestaltung des Bewertungsprozesses bestimmen. So wird ein Verfahren zur Auswahl der Gutachtenden nur an vier Universitäten bestimmt. Im überwiegenden Teil der Regularien werden in diesem Prozessschritt lediglich die Zuständigkeiten für die Auswahl und/oder die Kontaktaufnahme mit den Gutachtenden festgelegt. Beide Zuständigkeiten liegen bis auf wenige Ausnahmen bei den Mitgliedern der Kommission, an acht Universitäten liegt die Zuständigkeit für die Einholung der Gutachten explizit bei den Kommissionsvorsitzenden.

²² Da der Detaillierungsgrad auch hier sehr unterschiedlich ist, wurde im Hinblick auf das Kriterium Qualifikation sowohl die formale Qualifikation z.B. *Professor:in* als auch Formulierungen wie *Fachvertreter:in* oder *Wissenschaftler:in* als Qualifikationsmerkmal interpretiert.

Regelungsbereiche lt. Berufsregularien	Universitäten (N=81)
Art der Gutachten	72
Anzahl der Gutachten	65
Merkmale der Gutachter:innen	
Qualifikation	56
Nähe zum Fach	25
Geschlecht	27
Internationalität	8
Auswahl der Gutachter:innen	
Verfahren für die Auswahl	4
Zuständigkeit für die Auswahl	48
Zuständigkeit für die Kontaktaufnahme	13
Begutachtung der Bewerber:innen	
Bewertungsgrundlage	25
Bewertungskriterien	46
Listenreihung durch Kommission	
Zeitpunkt der Listenerstellung	42
Verbot der Mitteilung vorläufiger Listen	24

Tabelle 2: Regelungsbereiche in den Berufsregularien (absolute Zahlen)

Verfahrensvorgaben zur Bewertung der Bewerber:innen durch die Gutachtenden werden in den Regularien nicht definiert. Wie Tabelle 2 zu entnehmen ist, bestimmen nur 25 Universitäten die Bewertungsgrundlage, also Dokumente und Informationen auf deren Basis die Bewerber:innen bewertet werden sollen. Regelungen zu Kriterien der Bewertung finden sich in den Dokumenten von 46 Universitäten. Zehn davon haben lediglich formuliert, dass die Kommission Kriterien zur externen Begutachtung festlegt. 15 Universitäten verwenden vergleichsweise oberflächliche Formulierungen, wie „Leistungen [...] in Wissenschaft oder Kunst einschließlich der Lehre“ (z.B. Universität Hannover) oder „Würdigung der fachlichen und pädagogischen Eignung“ (z.B. Universität Hamburg). Überdies finden sich in den Berufsregularien von 56 Universitäten Vorgaben zur Listenreihung durch die Kommission. Zum einen hinsichtlich des Zeitpunkts der Listenerstellung, die erst nach Eingang der externen Gutachten erfolgen soll und/oder Regelungen, die die Weitergabe einer vorläufigen Liste an externe Gutachtende untersagen.

Die Analyse der Berufsregularien zeigt, dass der durch die LHG eröffnete Handlungsraum zur Ausgestaltung der einzelnen Prozessschritte der externen Begutachtung auch auf der organisationalen Ebene aufrechterhalten wird. In den Regularien werden zwar verschiedene Regelungsbereiche präzisiert und neue eröffnet, aber auch hierbei handelt es sich

überwiegend um leicht beobachtbare, formale Anforderungen, die sich durch fachfremde Akteur:innen bewerten lassen. Die schwer beobachtbaren inhaltlichen und fachlichen Anforderungen an den Bewertungsprozess, wie die Auswahl von Gutachter:innen und die Durchführung der Begutachtung werden weitestgehend offen gehalten; gänzlich unberücksichtigt bleibt das Verfahren der Kommission nach dem Eingang der Gutachten. Sowohl die LHG als auch die Universitäten überlassen die inhaltliche Ausgestaltung des wissenschaftlichen Bewertungsprozesses entweder explizit oder implizit der Berufungskommission. Das erscheint einleuchtend, da im Gegensatz zu den formalen Anforderungen, die Bewertung inhaltlicher Anforderungen lediglich über eine zumindest fachnahe Expertise geleistet werden kann.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der externen Begutachtung unterstreichen die legitimatorische Relevanz der Gutachten für die Entscheidung der Berufungskommission. Diese ergibt sich über die formalen Bewertungsregeln, die die externe Begutachtung als verpflichtendes Verfahrenselement fassen sowie über die Tatsache, dass die Verantwortung für die Personalentscheidung nicht bei der Kommission, sondern bei kommissionsexternen Akteur:innen liegt. So müssen erst der Fakultätsrat und dann der Senat der Listenreihung der Berufungskommission zustimmen; beide Instanzen sind befugt, die Listenreihung zurückzugeben. Letztinstanzlich kann die Hochschulleitung gar eine andere Reihung vornehmen. Um aus der Perspektive der Berufungskommission eine legitime Entscheidung zu treffen, ist die Einhaltung der formalen Regelungen der externen Begutachtung allein nicht hinreichend, sondern es ist erforderlich neben der formal legitimen Entscheidung auch eine inhaltliche Legitimation herzustellen und damit bestenfalls eine weitreichende Akzeptanz der Entscheidung zu generieren. Die rechtlich eingeräumten Freiräume lassen sich als notwendige Spielräume für die Kommission verstehen, die aufgrund der fehlenden fachlichen Expertise des Publikums des Bewertungsprozesses nur schwer rechtlich bindend ausformuliert werden können.

Da die Berufungskommission die Verantwortung für die Einholung und die Berücksichtigung der externen Gutachten trägt, führt die geringe Regelungsdichte zu Entscheidungs- und Handlungsspielräumen, deren Ausgestaltung der Kommission obliegt. Sie erstrecken sich über die Auswahl geeigneter Gutachter:innen, die Anforderungen zur Begutachtung sowie auf die Einbeziehung der Gutachten in die Entscheidungsfindung der Kommission. Dieser Befund wirft die Frage auf, wie die Berufungskommission dem gleichzeitigen Legitimitätsdruck begegnet, der durch die rechtlichen Rahmenbedingungen des

Bewertungsprozesses gegeben ist. Es ist davon auszugehen, dass die Kommissionsmitglieder selbst „*customary rules*“ (Lamont, 2012, S. 212) im Sinne von kollektiv-geteilten informellen Regeln folgen, die der Legitimation der Entscheidung dienen.

3.5.2. Praktiken der Berufungskommission im Umgang mit der externen Begutachtung

Der Prozess der Entscheidungsfindung der Berufungskommission über eine Listenreihung sowie die Listenreihung selbst gelten im Wesentlichen als legitim, wenn zwei Anforderungen erfüllt sind: Der Bewertungsprozess muss zum einen die formalen Bedingungen sowie zum anderen die inhaltlichen und weitestgehend informellen Erwartungen der am Berufungsverfahren beteiligten Personen(-gruppen) erfüllen. Die externe Begutachtung als Bewertungsprozess ist ein wesentliches Element, das bei der Beurteilung der Legitimität der Listenreihung durch kommissionsexterne Entscheidungsträger:innen, wie dem Fakultätsrat, Senat und Hochschulleitung herangezogen wird. Damit die Berufungskommission die Legitimität ihrer Listenreihung nicht gefährdet, müssen die Gutachten zum einen formal regelkonform zustande gekommen sein und berücksichtigt werden. Zum anderen muss das Votum der Gutachten in einem plausiblen Verhältnis zur Einschätzung der Kommission stehen. Ist beides erfüllt, wirkt die externe Begutachtung legitimitätssteigernd auf die Bewertung der Berufungskommission.

Die einschlägige Literatur zeigt, dass die inhaltliche Legitimität seitens der Kommission unterschiedlich hergestellt werden kann: Zum einen können die Gutachten, ähnlich wie bei der Beurteilung von Manuskripten, die Urteilsbildung der Kommission unterstützen (Hirschauer, 2005, S. 70). Die Gutachten dienen sodann der Reduktion von Entscheidungsunsicherheit, wenn innerhalb der Kommission Unklarheit oder Uneinigkeit hinsichtlich der fachlichen Qualität der Bewerber:innen besteht. Die Einbeziehung der externen Urteile in die Listenreihung der Berufungskommission wirkt dann legitimierend auf die Entscheidung (Hamann, 2019, S. 931). Zum anderen können die externen Gutachten, wie sich im Zuge der Analyse der schon erwähnten Berufsakten herausgestellt hat, einen bereits bestehenden Eindruck der Kommission bestätigen und auch so die inhaltliche Legitimität der Entscheidung steigern (Hamann, 2019, S. 932). Die Legitimität fehlt dann gerade dort, wo Gutachten und Vormeinung auseinanderfallen.

Die nachfolgende Analyse der qualitativen Interviews mit Berufungskommissionsvorsitzenden und professoralen Kommissionsmitgliedern exploriert,

wie über Praktiken im Umgang mit der externen Begutachtung versucht wird, den Anforderungen einer legitimen Entscheidung gerecht zu werden. Wie bereits im Abschnitt 4 dargelegt, wird im Folgenden ausschließlich die Perspektive der professoralen Statusgruppe auf den Bewertungsprozess beleuchtet. Die im zeitlichen Ablauf des Berufungsverfahrens erste Praktik, die im Zuge der Analyse identifiziert wurde, besteht in der *Erstellung einer schriftlichen Liste im Vorfeld der Beauftragung der externen Gutachten*. Sie wird wie folgt geschildert:

„Also (2) hier gibt es auch einen gewissen aus der Erfahrung heraus geborenen Leitsatz. Ich dränge darauf, dass am Abend der Berufungsvorträge, wenn alle Kandidaten und Kandidatinnen dagewesen sind, die Berufungskommission ihren Eindruck, ich sag’s mal so, ihre vorläufige Liste zu Papier bringt. Und Gutachten haben eine Aufgabe: möglichst diesen Gedanken, die/ selbst die persönliche Begegnung mit den Bewerberinnen und Bewerbern zu bekräftigen. Das ist die Traumsituation.“²³ (Interview 6)

Die ausgewählte Sequenz ist der erste Impuls auf die narrative Frage zur Rolle der externen Begutachtung. Die:der Vorsitzende nimmt über die Formulierung im ersten Satz eine Generalisierung vor, die sich über die Wortwahl „hier gibt es“ und den Begriff „Leitsatz“ herausstellt. Über den Begriff „Leitsatz“ wird eine allgemeine Erwartbarkeit betont, die sich auf den Zweck der Gutachten bezieht. Das „[H]ier“ könnte sowohl auf die Verfahren der Universität im Allgemeinen als auch die der Fakultät verweisen, in denen die:der Professor:in in verschiedenen Rollen involviert war. Die Formulierung verdeutlicht, dass die Beschreibung auf einer Abstraktionsebene liegt, die sich nicht auf ein einzelnes Verfahren bezieht, sondern sich über verschiedene Berufungsverfahren erstreckt.

Im nachfolgenden Satz erläutert die:der Interviewpartner:in, dass sie:er in der Rolle als Berufungskommissionsvorsitz im Anschluss an die persönliche Vorstellung der Bewerber:innen die Erstellung einer vorläufigen Listenreihung von der Kommission – als Kollektivsubjekt – einfordert. Für den Prozess der Entscheidungsfindung, der mittels der Würdigung der Gutachten zu einer Listenreihung führen soll, heißt das, dass eine Entscheidung vorweg forciert wird. Zugleich wird – unter einer wieder generalisierenden Formulierung – ein Zweck des Bewertungsprozesses der externen Begutachtung benannt:

²³ Die Transkription der Interviews berücksichtigt die Dynamik des Gesprächs und entspricht nicht den orthographischen Regeln. Die Transkriptionsregeln finden sich im Anhang.

die Gutachten sollen eine bereits bestehende (vorläufige) Bewertung der Kommission legitimieren.

Mit dem „*Drängen*“ seitens des Vorsitzes auf ein schriftliches Festhalten einer Listenreihung wird die Einschätzung der Kommission manifestiert. Die vorläufige Liste ermöglicht eine Vergleichbarkeit der Bewertung der Kommission und der Gutachter:innen. Sie soll so auf den kommissionsinternen Bewertungsprozess der zeitlich versetzt eingehenden Gutachten wirken. Die:der Vorsitzende steuert in dieser Situation den Bewertungsprozess.

An dieser Praktik zeigt sich exemplarisch, dass für den Bewertungsprozess der externen Begutachtung aus der Perspektive der Berufungskommission zwei Bewertungssituationen relevant sind: die Situationen im Vorfeld des formalen Eingangs des Gutachtens (Bewertungssituation 1) und die Situation nach dem Eingang der Gutachten (Bewertungssituation 2). Die Interviewdaten verdeutlichen, dass aus Sicht der Kommission mit dem Vorliegen der Gutachten eine neue Wirklichkeit zu entstehen scheint.

Die Ausdifferenzierung der beiden Bewertungssituationen ist anschlussfähig an bewertungssoziologische Überlegungen. Aus der einschlägigen Literatur ist bekannt, dass Bewertungen in spezifischen Bewertungssituationen erfolgen, in denen den vorliegenden Bewertungsobjekten Wert zugeschrieben wird. Über den Vergleich der Wertausprägungen wird beurteilt, welches Bewertungsobjekt in der spezifischen Bewertungssituation vorzuzugswürdig ist (Krüger & Reinhart, 2016). Welche Bewertungsobjekte und Werte in den beiden Bewertungssituationen relevant sind, wird sich im Zuge der Analyse zeigen.

Zeitlich fällt die Praktik der vorläufigen Listenreihung in die Bewertungssituation 1, relevant wird sie aber primär erst in Bewertungssituation 2, in der die dann vorliegenden Gutachten mit der Liste verglichen werden können. Indem zwischen den beiden Bewertungssituationen innerhalb der Kommission unterschieden wird, wird die prozessuale Logik des Verfahrens antizipiert. Die vorläufige Liste, die die Bewertung der Kommission fixiert und somit eine Beobachtbarkeit herstellt, lässt sich im Bewertungsprozess als Infrastruktur interpretieren (Meier et al., 2016, S. 319).

Zum Verstehen der Praktik eignet sich ein Blick auf die Komplexität der Situation, mit der sich die Kommission bei der Beauftragung der Gutachten konfrontiert sieht. Die vergleichende Bewertung der Bewerber:innen ist aufgrund der zugeschriebenen Einzigartigkeit von Wissenschaftler:innen ein komplexer Bewertungsprozess (Karpik, 2010), der aus der Perspektive der Kommission das Ergebnis der Gutachten schwer vorhersehbar macht. Die

Gleichzeitigkeit beider Bewertungsprozesse – also die Bewertung der Kandidat:innen durch die Berufungskommission und durch die Gutachtenden – führt scheinbar zu einer wahrgenommenen Unsicherheit seitens der:des Vorsitzenden. Schließlich ermöglichen die formalen Rahmenbedingungen, dass weitere Bewertungsprozesse innerhalb des Berufungsverfahrens ins Spiel kommen: Die Entscheidungsträger:innen außerhalb der Kommission können sich über das Votum der externen Gutachtenden ein vergleichendes Bild über die Arbeit der Kommission machen. Der:dem Kommissionsvorsitzenden scheint die Rolle der externen Gutachten – als Kontrollinstanz für kommissionexterne Akteur:innen – für die hochschulinternen Entscheidungsprozesse bekannt und antizipiert diese. Über die Praktik der vorläufigen Listenreihung, die nicht zwangsweise schriftlich festgehalten werden muss, verringert der Vorsitz – als Einzelperson – schließlich die wahrgenommene Unsicherheit, die durch die vermeintliche Gefahr abweichender Gutachten verspürt wird, indem der manifestierte Eindruck der Kommission eingesetzt wird, um die später eingehenden Gutachten einzuordnen.

Die erste Praktik bestärkt zum einen die Annahme, dass formale und informelle Bewertungsregeln das Handeln der Kommissionsmitglieder beeinflussen. Zum anderen deutet sich an, dass hierbei auch unterschiedliche Bewertungskonstellationen in den verschiedenen Bewertungssituationen zum Tragen kommen. Im Folgenden werden die beiden Bewertungssituationen differenziert aufgeschlüsselt, um Muster der inhaltlichen Legitimation der Entscheidung über die externe Begutachtung zu erschließen.

Bewertungssituation 1

Die erste Bewertungssituation zeichnet sich dadurch aus, dass die Kommission konstituiert ist, sie Einsicht in die Bewerbungsunterlagen hatte und die Bewerber:innen im Zuge des Fachvortrags und Kommissionsgesprächs kennengelernt hat. Es ist davon auszugehen, dass die Kommissionsmitglieder bereits einen Eindruck von den Bewerber:innen haben. Der erste Verfahrensschritt der externen Begutachtung ist die Auswahl von geeigneten Gutachter:innen.

Eine für die Bewertungssituation spezifische Praktik, die in den Interviews beschrieben wurde, ist die *zielgerichtete Auswahl der Gutachtenden*:

„Wenn ich sozusagen/ also es gibt ja ganz häufig den Fall, dass die externen Gutachter, entweder sind es Claqueure/ Also hier in der [Fakultät] sind ja alle handverlesen von dem Königsmacher und schreiben auf, was ihnen diktiert wird.“

Das ist jetzt übertrieben, aber so ist das. Da gibt's also deswegen auch seltenst Unstimmigkeiten zwischen Gutachten und der Reihung und dem Beschluss des Fakultätsrats.“ (Interview 10)

Auch diese Sequenz ist der erste Impuls auf die erzählgenerierende Frage. Beschrieben werden Beobachtungen aus verschiedenen Verfahren der Fakultät der interviewten Person, die keine Positionierung der eigenen Rolle vornimmt. Der Ausschnitt hebt über die Wortwahl „Königsmacher“ die Rolle der Vorsitzenden hervor und generalisiert mit „ganz häufig den Fall“ die Praktik für die Fakultät. Inhaltlich wird dargestellt, dass die Gutachtenden nicht als unabhängige Bewertende agieren, sondern als „Claqueure“ eingesetzt werden, die nur ein bereits bestehendes Votum bestätigen sollen. Sie werden nach Kriterien „handverlesen“, die es dem Vorsitz erlauben, ihnen ihre Gutachten zu „diktieren“. Der beschriebene Zweck dieser strategischen Auswahlpraktik seitens des Vorsitzes ist, Abweichungen der Bewertungen zwischen den externen Gutachten, der Listenreihung der Kommission und dem Beschluss des Fakultätsrats (als Fachgremium) zu minimieren, um so den Listenvorschlag zu legitimieren.

Auch ohne zu „diktieren“, wird über die zielgerichtete Auswahl von Gutachtenden der Inhalt der Gutachten beeinflusst. In den vorliegenden Daten wird deutlich, dass der Verfahrensschritt der Auswahl der Gutachtenden strategisch gewendet wird, um das Ergebnis der Begutachtung zu lenken, wie auch das folgende Zitat zeigt: „Die [professoralen Kommissionsmitglieder] kennen diese Personen, die wissen, wie kann ich die einschätzen, was kann ich von denen erwarten. [...] Dass man da so versucht, ein bisschen zu steuern, was man haben will, ja?“ (Interview 13). Hier sind es professorale Kommissionsmitglieder, die die Entscheidung gezielt steuern. „[W]as man haben will“ steht im Zusammenhang mit den Erwartungen an die Begutachtung. In den vorliegenden Interviews zeichnen sich divergierende Erwartungshaltungen ab: Ist eine Kommission relativ unentschlossen über die Listenreihung der Kandidat:innen, sollen die Gutachten eine vergleichende Bewertung der Kandidat:innen vornehmen, die in einer Listenreihung mündet. Dem gegenüber steht die Erwartungshaltung einer relativen Offenheit in den Gutachten, die den Entscheidungsraum der Kommission aufrechterhält.

Der hohe Stellenwert der Auswahl der Bewertenden für Bewertungsprozesse ist aus der Peer-Review-Forschung bekannt (u. a. Lamont & Huutoniemi, 2011; Langfeldt, 2004). Die vorliegenden Daten legen den Schluss nahe, dass über die Praktik der zielgerichteten Auswahl in den betrachteten Fällen den Personen ein höherer Wert zugeschrieben wird, bei

denen das Bewertungsergebnis erwartbar ist. Die Erwartungshaltung kann sich sowohl auf die Erwartung einer Unterstützung der Urteilsbildung beziehen, als auch – unter der Prämisse, dass in der Kommission bereits ein fester Eindruck über die Bewerber:innen besteht – die Erwartung, dass die Einschätzungen der Gutachter:innen denen der Kommission entsprechen. Daraus lässt sich ableiten, dass das Bewertungskriterium für den Verfahrensschritt *Auswahl der Gutachtenden* die Wahrscheinlichkeit ist, ein mit den inhaltlichen Anforderungen der auswählenden Kommissionsmitglieder übereinstimmendes Gutachten zu erhalten.

Die Praktik des *informellen Austauschs zwischen professoralen Berufungskommissionsmitgliedern und (potenziellen) Gutachtenden* ist die zweite identifizierte Praktik der Bewertungssituation 1. Sie wird im nachfolgenden Zitat exemplarisch beschrieben: *„Mit dem Tag der Veröffentlichung der Ausschreibung glühen die Telefonleitungen und außerdem trifft man sich ja dauernd auf Kongressen und sonstig was, also da gibt es ganz viel an informeller Kommunikation.“* (Interview 5) Das Zitat steht im Kontext des informellen Austauschs der professoralen Kommissionsmitglieder mit potenziellen externen Gutachtenden. Dabei zeigt sich, dass nicht nur im Zuge der Kontaktaufnahme mit möglichen Gutachtenden Räume des informellen Austauschs entstehen, sondern über verschiedene Wege initiiert werden (können). Die persönliche Einschätzung der Gutachtenden im Zuge des informellen Austauschs wird als wertvolle Entscheidungshilfe wahrgenommen, wie der nachfolgende Interviewauszug verdeutlicht:

„Also ich würde sagen, die externen Gutachter sind sehr wichtig, weil in der Regel hochangesehene Kollegen dafür doch angefragt werden, die/ die ein Fachgebiet gut überblicken. Sodass wenn/ wenn irgendwas ganz fragwürdig ist, das immerhin doch deutlich angesprochen würde in einem/ in einem Stadium, wo man allenfalls auch noch mal heilen kann, wenn man so will.“ (Interview 8)

Die geschilderte Situation bezieht sich auf mündliche Kommunikation zwischen professoralen Kommissionsmitgliedern und beauftragten Gutachter:innen im Zuge der Erstellung der Gutachten. Beschrieben wird, dass externe Gutachtende als ausgewiesene Fachkolleg:innen die Kommission – im informellen Rahmen – ansprechen würden, wenn aus deren Sicht etwas unstimmig mit den in die engere Auswahl gekommenen Bewerber:innen wäre. Der Interviewauszug betont die konsultative Rolle der Gutachter:innen in den informellen Gesprächen. Diese Gespräche scheinen die Urteilsbildung der am Austausch

beteiligten Kommissionsmitglieder zu unterstützen und somit Entscheidungsunsicherheit(en) zu reduzieren.

Mit der Formulierung, dass „man“ – hiermit ist das im Zuge des Austauschs adressierte Kommissionsmitglied gemeint – nach einer solchen Rückmeldung etwas „heilen“ könnte sowie der Zeitpunkt des Austauschs, verdeutlicht, dass die über die mündliche Kommunikation überlieferten Einschätzungen sich nicht zwingend in den Gutachten wiederfinden müssen. Unterstützt wird diese Interpretation mit dem Zusatz „wenn man so will“. Das legt den Schluss nahe, dass es im Ermessen des einzelnen adressierten Kommissionsmitglieds liegt, ob die informell mitgeteilten Auffälligkeiten sich auch in den Gutachten wiederfinden und *man* damit die bestehende Bewertung der Kommission „heil[t]“. Was im Interviewmaterial offen bleibt und empirisch nur schwer erhoben werden kann, sind die konkreten Inhalte der Gespräche und damit die Beantwortung der Frage: Was wären „ganz fragwürdig[e]“ Einwände, die eine scheinbar gefestigte Einschätzung verändern würden?

Thematisiert wird im Zuge dieser Gespräche also der Abgleich zwischen der Einschätzung der beauftragenden professoralen Kommissionsmitglieder und der:des jeweiligen Gutachtenden. Der Austausch scheint dem Aufbau sozialer Nähe zu dienen und eröffnet zudem die Möglichkeit, ausführlich über die Bewerber:innen zu sprechen. Über die vorliegenden Interviewauszüge wird zum einen gezeigt, dass der informelle Austausch einen konsultativen Charakter hat, der die Entscheidungsfindung unterstützt. Zum anderen wird deutlich, dass mit der Situation Freiräume einzelner Kommissionsmitglieder einhergehen können. Schließlich ergeben sich über den Austausch mit den Gutachter:innen – sowohl im Vorfeld als auch während der Erstellung der Gutachten – Spielräume, in denen ausgehandelt werden kann, welche Einschätzungen in die Gutachten einfließen und welche nicht.

Die Praktiken der *zielgerichteten Auswahl von Gutachtenden* und des *informellen Austauschs mit (potenziellen) Gutachtenden*, die in den vorliegenden Daten identifiziert wurden, haben gemein, dass sie auf eine mittelbare bzw. unmittelbare Einflussnahme auf den Inhalt der Gutachten abzielen. Sie sind als Strategien zu verstehen, bereits vor dem formalen Eingang der Gutachten auf das Votum der Gutachtenden einwirken zu können. Da die für die Bewertungssituation 1 relevanten Verfahrensschritte, also die Auswahl der Gutachtenden und die Beauftragung der Gutachten durch formale Regelungen kaum ausgestaltet sind, verfügt die Berufungskommission an dieser Stelle über erhebliche Freiräume.

Erklären lässt sich das Handeln der Kommission durch die spezifische Bewertungssituation, die sich im Vorfeld des Eingangs des Gutachtens ergibt. Berücksichtigt man die zugrundeliegenden Positionen zwischen Bewertungsobjekt, -subjekt und dem Publikum der Bewertung nach Meier et al. (2016), kommt nur eine dyadische Konstellation in der Bewertungssituation zum Tragen: Die Kommissionmitglieder sind in diesem Prozessschritt der externen Begutachtung die Bewertenden, die abwägen, welche Personen (Bewertete) vorzugswürdig für die Erstellung der Gutachten sind. Die Position eines Publikums lässt sich in dieser Bewertungssituation vorerst nicht benennen. Die Abwesenheit eines Publikums der Bewertung geeigneter Gutachtender führt scheinbar zu der übergeordneten Orientierung, so zu handeln, dass das Votum der Gutachten die Erwartungen der Bewertenden trifft. Schließlich muss die Kommission das Votum der Gutachtenden in der Entscheidung über die Listenreihung berücksichtigen, um ihre Entscheidung inhaltlich zu legitimieren.

Die Kommission antizipiert in der Bewertungssituation jedoch ein Publikum, das ex post Einblick in die *Entscheidung* über Auswahl der Gutachtenden erhält. So wird in der Regel eine kurze Begründung der Auswahl dokumentiert, jene lässt sich aber nicht mit einer Offenlegung der tatsächlichen Prämissen der Bewertung potenzieller Gutachter:innen gleichsetzen. Die Kommission muss ihre Entscheidung über die getroffene Auswahl der Gutachter:innen zwar nach außen legitimieren, bedient aber mit dem Festhalten einer Begründung in dem Kommissionsprotokoll nur eine Schauseite, die den Bewertungsprozess geglättet wiedergibt. Dabei ist für die Bewertung der Legitimität der Kommissionsentscheidung durch kommissionsexterne Akteur:innen wesentlich, dass die Auswahl den formalen Bewertungsregeln der Berufungsregularien entspricht.

Für den Fall, dass die Berufungskommission bereits vor der Einholung der Gutachten einen gefestigten Eindruck über die Kandidat:innen hat, können über die beiden Praktiken abweichende Gutachten schon im Vorfeld durch eine geschickte Auswahl der Gutachtenden und den informellen Austausch mit selbigen verhindert werden. In den Interviewdaten zeigt sich, dass die identifizierten Praktiken sich nicht gegenseitig ausschließen, sie werden sowohl einzeln als auch kombiniert angewandt. Bereits über die Auswahl bestimmter Gutachter:innen können Spielräume eröffnet bzw. erhalten werden, die den informellen Austausch über die Erstellung der Gutachten ermöglichen. So kann es der Kommission bereits vor Erstellung der Gutachten gelingen, inhaltliche Kongruenz zwischen den Gutachtenden und der Kommission zu erlangen. Mittels beider Praktiken wird schließlich die Wahrscheinlichkeit eines möglicherweise abweichenden Votums der externen Gutachten

von der Einschätzung der Kommission minimiert. Die professoralen Kommissionsmitglieder behaupten an dieser Stelle durch die zugrundeliegende Akteurskonstellation ihre Macht über die Bewertung der Bewerber:innen, ihre Bewertungskompetenz soll durch die externen Gutachten nicht in Frage gestellt werden.

Bewertungssituation 2

Die zweite Bewertungssituation zeichnet sich dadurch aus, dass der Kommission nun neben den Bewerbungsunterlagen und den Eindrücken der persönlichen Vorstellung auch die eingeholten Gutachten vorliegen; die persönliche Vorstellung der Bewerber:innen liegt zumeist einige Monate zurück. Die Kommission muss in diesem Verfahrensschritt eine Listenreihung der Bewerber:innen unter Berücksichtigung der Gutachten verabschieden. Im Unterschied zu den Praktiken der Bewertungssituation 1, die der Bewältigung von Unsicherheit in der Situation begrenzter Rationalität dienen, kehrt sich das Handlungsmotiv in der zweiten Bewertungssituation um. Sobald die Gutachten vorliegen, hat die Kommission Sicherheit über die Bewertung der Fachexpert:innen.

Die beiden aus der Fachliteratur abgeleiteten Möglichkeiten der Legitimierung der Listenreihung der Kommission sind auch im Datenmaterial präsent. So zeigen die Interviews, dass die Kommission sich entweder zwar eine Vormeinung gebildet hat, aber die Gutachten nutzt, um die fachliche Urteilsbildung zu unterstützen oder die Kommission hat in diesem Verfahrensschritt bereits eine gefestigte Meinung über die begutachteten Bewerber:innen und deren Reihung. Für den letzteren Fall ergeben sich drei Szenarien. Das erste Szenario, das in den Interviews skizziert wird, ist eine *inhaltliche Kongruenz zwischen den Gutachten und der Einschätzung der Berufungskommission*. Diese Situation wird als „Traumsituation“ (Interview 6) bezeichnet. Mit Vorliegen dieser Übereinstimmung kann die Kommission über die externen Gutachten ihre Entscheidung fachlich legitimieren.

Die beiden weiteren in den Interviews beschriebenen Szenarien, die mit dem Eingang der Gutachten vorliegen können, sind: die *eingeholten Gutachten sind nicht einstimmig* oder die *Gutachten widersprechen der Einschätzung der Berufungskommission*. Das zweite Szenario wird ebenfalls als dankbare Situation bezeichnet, denn: „wenn sie [die externen Gutachten] nicht übereinstimmen, hat die Kommission natürlich enorme Spielräume“ (Interview 15). Das Kommissionsmitglied sieht in diesem Szenario eine Offenheit für die Kommission als Kollektivsubjekt. Die Kommission muss ihre Entscheidung auf die Gutachten stützen; finden sich in den Gutachten divergierende Einschätzungen, kann sie sich inhaltlich auf dasjenige Gutachten stützen, das ihrer vorab gebildeten Einschätzung entspricht. Mit der

Formulierung der „*enormen Spielräume*“ werden Praktiken im Umgang mit den Gutachten angekündigt.

Eine erste Praktik ist die *selektive Auswahl von Argumenten*:

„[...] Aber ich kann dann halt hinterher sagen, Gutachter Professor so und so hat geschrieben das und das und dann sucht man sich halt den besten oder den schlechtesten Satz raus, um jemand dann quasi auf Eins zu lupfen oder auf Drei zu setzen.“ (Interview 14)

Das Zitat legt dar, dass die Gutachten als Lieferanten von fachlichen Argumenten gesehen werden. Beschrieben wird, dass diese Argumente selektiv genutzt werden können, um die Einschätzung der Kommission hinsichtlich der Listenreihung zu stützen. Die ausgewählten Argumente fließen in die Verfahrensdokumentation ein, die den kommissionsexternen Akteur:innen vorgelegt wird. Die Selektion der Argumente für die ex post Darstellung der Entscheidungsfindung der Kommission ist in allen drei Szenarien relevant. Das hier beschriebene „*[L]upfen*“ und „*[S]etzen*“ wird in den vorliegenden Interviews eher in Situationen mit ergebnisoffenen Voten – entweder aufgrund divergierender Gutachten oder aufgrund offen formulierter Gutachten – relevant.

Die zweite Praktik, die im Falle von nicht übereinstimmenden Gutachten angewandt wird, ist die *Einholung weiterer externer Gutachten*:

„Und sie wissen einfach, im Senat brauchen sie zwei gute Dinge oder zwei Begründungen irgendwo. Und da kommt es manchmal vor, dass dann einfach noch ein Gutachten nachgeholt wird.“ (Interview 9)

Beschrieben wird hier das Hinzuziehen weiterer Gutachten als Strategie, die Argumentation der Kommission durch mehrere affirmative Voten zu untermauern. Die Praktik begegnet der antizipierten Erwartung, dass das Votum der Kommission durch *mehrere* Gutachten gestützt werden sollte. Sie unterscheidet sich von der Vorgehensweise im zweiten Szenario dahingehend, dass sich die Kommission nicht überwiegend nur auf eines von zwei divergierenden Urteilen stützt. Die Einholung weiterer Gutachten bietet sowohl das Potenzial, die Position der Kommission zu stärken, als auch bereits vorliegende Gutachten zu relativieren.

Die Einholung weiterer Gutachten ist auch eine relevante Praktik bei Uneinigkeit und knappen Mehrheitsverhältnissen in Kommissionen, denen zudem divergierende Gutachten

vorliegen. Die Einholung weiterer Gutachten soll dann die Entscheidung auf fachlicher Ebene unterstützen. Auch in dieser Situation werden die externen Gutachten in der Dokumentation der Entscheidungsfindung herangezogen, um die Entscheidung nach außen zu legitimieren.

In beiden Interviewausschnitten wird ein in dieser Bewertungssituation relevantes Publikum benannt. Während im letzten Zitat der Senat als Adressat der Praktik benannt wird, bleiben die Adressat:innen der selektiven Auswahl von Argumenten zunächst diffus. Es lässt sich an dieser Stelle jedoch wieder eine Verbindung zur Bewertungskonstellation (Meier et al., 2016) in der spezifischen Bewertungssituation herstellen, die das Handeln der Berufungskommission und der damit einhergehende Bedarf einer inhaltlich legitimen Entscheidung beeinflusst. In der zweiten Bewertungssituation rücken die Gutachten an die Position der zu bewertenden Objekte, während die Kommission weiterhin das Subjekt der Bewertung darstellt. Das Publikum der Bewertungssituation sind augenscheinlich die kommissionsexternen Akteur:innen – Fakultätsrat, Senat und Hochschulleitung –, die für die weitere Entscheidung über den Berufungsvorschlag insofern wesentlich sind, als dass sie die Entscheidung der Kommission kippen könnten. Die kommissionsexternen Akteur:innen können die externen Gutachten einsehen. Da die Berufungskommission absehen kann, dass über die externen Gutachten ihre Einschätzung im Kontrast zur Bewertung der Gutachtenden für die Entscheidungsträger:innen als Publikum sichtbar wird, versucht sie die eigene Bewertung als formal und inhaltlich legitim erscheinen zu lassen.

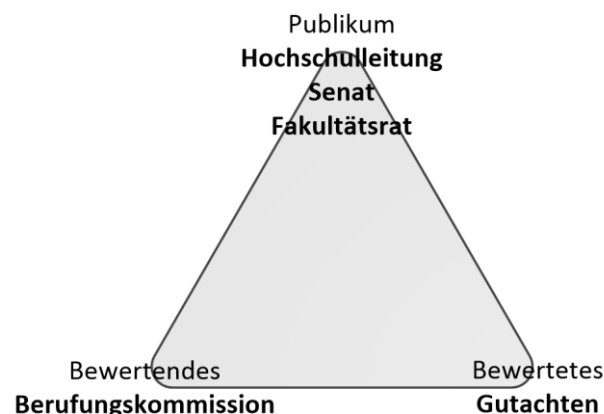


Abbildung 2: Bewertungssituation 2 – Konstellation der Positionen (eigene Darstellung)

Mit der Praktik der Einholung weiterer Gutachten kann sich die Kommission zurück in die Bewertungssituation 1 begeben und eröffnet hiermit wieder die in der Situation gegebenen

Handlungsspielräume. Wie bereits gezeigt, existiert in der dann wieder relevanten Bewertungskonstellation kein primäres Publikum des Bewertungsprozesses.

Gelingt es der Berufungskommission mit gefestigter Einschätzung über die Kandidat:innen nicht oder vermeintlich unzureichend, über die bisher beschriebenen Praktiken im Vorfeld der Begutachtung eine inhaltliche Kongruenz zwischen den externen Gutachten und der Kommission zu konstruieren oder über die beschriebenen Praktiken die Voten der Gutachtenden zu nutzen, um die Entscheidung der Kommission zu legitimieren, kommt die Praktik des *Entkräftens von Gutachten* zum Einsatz. Diese Praktik wird im Zuge des Szenarios eines Widerspruchs zwischen den Gutachten und der Einschätzung der Kommission angewandt.

„Äh und in dem Sinne kann auch dann/ können die Kommissionsmitglieder ja dann im Fakultätsrat allenfalls/ also sowieso in der Kommission, aber auch im Fakultätsrat allenfalls sagen, warum man das Votum von Gutachtern auch/ auch hin und wieder außer Kraft setzt. Denn es ist ja keineswegs so, dass eine Kommission mit/ mit fünf internen und einem externen professoralen Kollegen nun diese ganzen Stadien des Berufungsverfahrens durchspielt, damit dann irgendjemand von seinem Schreibtisch aus feststellt, wer als/ wer zu berufen ist.“ (Interview 8)

Das in dem Interviewauszug hervorgebrachte Argument ist, dass die Kommission zum einen durch ihre Funktion als Expert:innengremium und zum anderen durch die Involviertheit im Gesamtprozess über ausreichend Expertise verfügt, unabhängig von den Gutachten eine legitime Entscheidung zu treffen. Die Expertise wird nur den involvierten Professor:innen zugeschrieben. Implizit wird verdeutlicht, dass die Kommissionsmitglieder einen Informationsvorsprung gegenüber den Gutachter:innen haben und diesen entsprechend eine geringere Relevanz zugeschrieben werden kann, sollten sie nicht den Einschätzungen der Kommission entsprechen. Es scheint also möglich, dass die Kommission das Votum der Gutachten außer Kraft setzen oder „neutralisieren“ (Interview 2) kann.

An dieser Stelle zeigt das Material die Grenzen der Herstellung von Legitimation durch die externe Begutachtung auf. Wenn die Gutachten konträr zur Entscheidungsfindung der Kommission stehen, kann es der Kommission offensichtlich nicht gelingen, ihre Entscheidung über die externe Begutachtung zu legitimieren. Wie Gutachten entkräftet werden können, wird im nachfolgenden Zitat erläutert: *„Man kann bei bestimmten Argumenten sagen, äh wenn der Gutachter äh eigentlich schon ordentlich argumentiert hat, äh dass er nicht wusste:*

'folgenden Kontext' /" (Interview 2). Das Entkräften von Gutachten wird zwar seitens der interviewten Kommissionsmitglieder einmütig als schwierig bezeichnet, scheint aber, wie das Zitat belegt, über eine entsprechende inhaltlich begründete Darstellung in der Dokumentation der Entscheidung möglich. In den Interviews wird die (Neu-)Gewichtung von relevanten Kriterien als Möglichkeit aufgeführt, dabei wird vor allem mit nicht-fachlichen Kriterien argumentiert, wie der pädagogischen Eignung und strategischen Passung.

Das Szenario einer Abweichung zwischen den Gutachten und der gefestigten Einschätzung der Kommission könnte natürlich auch produktiv gewendet werden, indem die Kommission abweichende Gutachten als konsultatives Instrument der Entscheidungsfindung aufgreift und daraus Schlüsse für eine Anpassung der eigenen Einschätzung ableitet. Dies wird allerdings in keinem der 19 vorliegenden Interviews geschildert. Abweichende Gutachten werden als unerwünschte Infragestellung der (Vor-)Entscheidung der Kommission aufgefasst, zu dem sie in Konkurrenz treten. Ursächlich hierfür könnte die Interviewsituation sein, die nicht im Sinne einer sozialen Erwünschtheit gegenüber den Interviewenden darstellt, wie ergebnisoffen die Kommission in die Verfahren geht, sondern eher ein gegenteiliger Effekt erzeugt wird: die Professor:innen unterstreichen ihre Entscheidungsmacht ungewöhnlich stark.²⁴

Die identifizierten Praktiken der Berufungskommission demonstrieren, dass sich die Kommission an der prozessualen Logik des Verfahrenselements orientiert. Sowohl die Praktik der Erstellung einer schriftlichen Liste im Vorfeld der Beauftragung der externen Gutachten als auch die Praktik der Einholung zusätzlicher Gutachten weisen darauf hin, dass die Berufungskommission den Bewertungsprozess dabei nicht zwingend linear, sondern auch rekursiv versteht.

Der Umgang mit den Gutachten wird, das zeigt die Dokumentenanalyse, nicht über formale Vorgaben reguliert, sodass der Berufungskommission auch hier ein Handlungsspielraum eröffnet wird. Dabei muss die Kommission berücksichtigen, dass mit den externen Gutachten Artefakte vorliegen, die die Bewertung der Bewerber:innen durch die Gutachtenden im weiteren Verfahrensverlauf für kommissionsexterne Entscheidungsträger:innen sichtbar machen. Die Praktiken der zweiten Bewertungssituation sind dadurch gekennzeichnet, dass die Kommission ihre Einflusspotenziale auf die (Nicht-)Berücksichtigung der Gutachten nutzt,

²⁴ Die Interviewenden waren Doktorandinnen und promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, gehören also nicht der professoralen Statusgruppe an – möglicherweise ergibt sich aus der Konstellation in der Interviewsituation der Effekt einer Überbetonung der Einflussmöglichkeiten von Professor:innen in Berufungskommissionen.

um die eigene Einschätzung fachlich zu legitimieren. Insbesondere unter der Prämisse, dass die Kommission bereits eine verfestigte Einschätzung über die Bewerber:innen hat, kontrolliert sie erstens, welche Argumente in die Dokumentation der Entscheidung einfließen und zweitens, wie Argumente oder ganze Gutachten durch die weiteren Akteur:innen in den anschließenden Entscheidungsprozessen zu bewerten sind.

Spätestens an dieser Stelle wird die Verschränkung verschiedener Bewertungssituationen augenscheinlich. So sind es nicht nur die aus verschiedenen Statusgruppen zusammengesetzte Berufungskommission und die Gutachter:innen, die die Bewerber:innen bewerten, sondern es werden auch potenzielle Gutachter:innen und die externen Gutachten bewertet, um das Bewertungsverfahren der Kommission als legitim auszuweisen. Schließlich sollen die kommissionsexternen Akteur:innen, die letztlich auch Bewertende der Kommissionsarbeit und der Gutachten sind, die Listenreihung der Kommission akzeptieren.

3.6. Zusammenfassung und Ausblick

Mittels des explorativen Forschungsprozesses konnte die Rolle der externen Begutachtung in Berufungsverfahren als Peer-Review-Verfahren für die Entscheidungsfindung der Berufungskommission erschlossen werden. Zum einen hat sich gezeigt, dass die Einholung und Würdigung der externen Gutachten sich maßgeblich auf die Akzeptanz der durch die Berufungskommission erstellten Listenreihung auswirkt. Zum anderen konnten Praktiken der Kommission identifiziert werden, die der Legitimation der Bewertung der Kandidat:innen über die externe Begutachtung dienen.

Über die Analyse der Landeshochschulgesetze und Berufsregularien der Universitäten wurden die formalen Anforderungen der externen Begutachtung erarbeitet. Die Dokumentenanalyse hat zunächst die legitimatorische Relevanz der externen Gutachten für die Entscheidung der Berufungskommission offengelegt. Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass die Landesgesetzgebung sowie die Universitäten eine verhältnismäßig geringe Reglementierung des Verfahrens vornehmen und der Berufungskommission somit breite Handlungsräume lassen. Formal werden vor allem Regelungsbereiche wie Merkmale der Gutachten und Gutachtenden sowie Zuständigkeiten festgehalten, die sich dadurch auszeichnen, dass deren Einhaltung ohne fachliche Expertise bewertet werden kann. Die Berücksichtigung der rechtlichen Anforderungen durch die Kommission allein ist jedoch nicht hinreichend, um die durch die Berufungskommission erstellte Listenreihung zu legitimieren.

So zeigt die Analyse der 19 qualitativen Interviews mit professoralen Berufungskommissionsmitgliedern und -vorsitzenden, dass die Verhandlung der externen Gutachten durch die Kommission auch inhaltlichen Anforderungen gerecht werden muss, die von außen an das Bewertungsverfahren herangetragen werden. Seitens der Berufungskommission kann die inhaltliche Legitimität über unterschiedliche Wege hergestellt werden: entweder die Kommission zieht die Gutachten zur fachlichen Urteilsbildung heran oder die Gutachten werden eingesetzt, um eine gefestigte Bewertung zu untermauern. Erste Muster der Herstellung von inhaltlicher Legitimation konnten über Praktiken der Kommission im Zuge des Bewertungsprozesses erschlossen werden. Im Vorfeld des formalen Eingangs der Gutachten (Bewertungssituation 1) entscheidet die Kommission darüber, welche Personen für die Erstellung der Gutachten beauftragt werden. Die Berufungskommission versucht in dieser Bewertungssituation inhaltliche Kongruenz zwischen den Erwartungen der Kommission und der Bewertung der Kandidat:innen durch die Gutachtenden herzustellen.

Gelingt es der Kommission nicht, die Erstellung der Gutachten so zu beeinflussen, dass diese sich legitimitätssteigernd auf die Entscheidung der Kommission auswirken, nutzt die Kommission über die Praktiken der Bewertungssituation 2 (nach Eingang der Gutachten) ihr Einflusspotenzial, zu kontrollieren, wie die externen Gutachten in den anschließenden Entscheidungsprozessen zu bewerten sind. Wesentlich für die zweite Bewertungssituation sind die kommissionsexternen Akteur:innen, die als imaginiertes Publikum zum Tragen kommen und beobachten, wie die Kommission die Gutachten in ihre Entscheidung einbezieht. Im Zuge der Analyse der Praktiken der zweiten Bewertungssituation wurden schließlich auch Grenzen der legitimitätssteigernden Funktion der Gutachten aufgedeckt.

Ziel des vorliegenden Beitrags war es, die externe Begutachtung als Bewertungsprozess in Berufungsverfahren zu explorieren. Der Beitrag erhebt dabei nicht den Anspruch generalisierbare Erkenntnisse oder systematische Evidenz zu liefern. Aufgrund der geringen Fallzahl ist es zudem nicht möglich, fach- oder disziplinspezifische Unterschiede von Berufungskommissionen im Umgang mit der externen Begutachtung auszumachen, wengleich sich im Material andeutet, dass Unterschiede bestehen. Eine lohnenswerte Erweiterung wäre ferner die Anreicherung der Erkenntnisse um Perspektiven, die über die der professoralen Kommissionsmitglieder hinausgehen, wie etwa dem akademischen Mittelbau oder den studentischen Vertreter:innen, um den Entscheidungsfindungsprozess umfänglicher und somit auch im Hinblick auf interne Rollendifferenzierungen in der

Kommission betrachten zu können. Auch andere methodologische Zugänge zum Untersuchungsgegenstand, wie eine teilnehmende Beobachtung oder die Betrachtung einzelner Verfahren aus den Perspektiven aller am Verfahren involvierten Akteur:innen wären wünschenswerte Anschlussperspektiven. Solche Forschungsdesigns böten schließlich Potenzial für interaktionstheoretische Fragestellungen, sehen sich jedoch gegenwärtig mit unterschiedlich gelagerten Hürden im Feldzugang konfrontiert.

Besonders spannend sind die Befunde der explorativen Untersuchung, wenn man sie mit anderen Bewertungsverfahren vergleicht: Die Rückbindung der Ergebnisse an bewertungssoziologische Überlegungen hat zum einen die Verschränkung unterschiedlicher Bewertungssituationen und Akteurskonstellationen zum Vorschein gebracht, die auf den Bewertungsprozess der Berufungskommission wirken. Zum anderen hat sich gezeigt, dass die externe Begutachtung in Berufungsverfahren ein Beispiel dafür ist, wie stark die Anwesenheit eines Publikums auf Bewertungsprozesse wirken kann. Gleichzeitig ist die Bewertungssituation der Auswahl von Gutachter:innen im Zuge der externen Begutachtung ein empirischer Fall, in dem kein primäres Publikum der Bewertung vorliegt, sondern lediglich die Entscheidung über die Auswahl der Gutachtenden beobachtbar ist. Dies wirft die Frage auf, welche anderen (wissenschaftlichen) Bewertungsprozesse unbeobachtet bleiben und welche Implikationen sich daraus ergeben.

4. Die strukturelle Verankerung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten²⁵

Lisa Walther & Erik Schwartz

Originalpublikation 2022 erschienen in Beiträge zur Hochschulforschung 44(4), Seiten 58-79.

Verfügbar unter: <https://www.bzh.bayern.de/archiv/artikelarchiv/artikeldetail/die-strukturelle-verankerung-von-berufungsbeauftragten-an-deutschen-universitaeten>

Zusammenfassung

Aufgrund der großen Bedeutung von Berufungsverfahren besitzt auch deren Qualitätssicherung einen hohen Stellenwert. Aus diesem Grund haben die deutschen Universitäten in den letzten Jahren Berufungsbeauftragte bestellt, die die Verfahren qualitätssichernd begleiten. Der Beitrag erschließt über eine Analyse von Landeshochschulgesetzen, Berufsregularien sowie Universitätswebseiten, wie diese Stellen formal-strukturell an den Universitäten verankert sind. Dabei werden verschiedene empirisch begründete Typen von Berufungsbeauftragten identifiziert und ihr (kombiniertes) Vorkommen an den Universitäten aufgezeigt. Die ergänzend durchgeführten bivariaten Datenanalysen geben zudem Einblicke in mögliche Zusammenhänge zwischen spezifischen Universitätsmerkmalen und der Ausgestaltung der Berufungsbeobachtung.

Structural embedding of professorial appointment officers at German universities

Abstract

Due to the importance of professorial appointment procedures, their quality assurance is also of great relevance. For this reason, German universities have installed appointment officers in recent years, who monitor the professorial appointment procedures in order to ensure their quality. This article analyses state university laws, appointment regulations, and university websites to determine how these positions are formally and structurally embedded at universities. Thereby, different empirically based types of professorial appointment officers are identified and their (combined) occurrence at universities is shown.

²⁵ Die formale Gestaltung des Kapitels entspricht im Hinblick auf Abbildungen, Tabellen, Abkürzungen, Hervorhebungen, Orthografie und Personenbezeichnungen den formalen Anforderungen der Zeitschrift ‚Beiträge zur Hochschulforschung‘ zum Stand der Veröffentlichung 10/2022.

In addition, bivariate data analyses were conducted to gain insights into possible relationships between specific university characteristics and the way the monitoring of appointment procedures is organised.

4.1. Einleitung

Die Entscheidung über die Besetzung einer Professur ist für die Profilbildung von Hochschulen von zentraler Bedeutung. Insbesondere die im Grundgesetz und den Landeshochschulgesetzen verankerten rechtlichen Rahmenbedingungen motivieren die Universitäten, die Qualität des Auswahlprozesses zu sichern. Dabei sollen vor allem Konkurrentenstreitverfahren vermieden werden, die sowohl einen Legitimations- und Reputations- als auch erheblichen Zeitverlust bedeuten können. Auch wenn die Hochschulleitungen nicht direkt an der Auswahl beteiligt sind, tragen sie die Letzt- und Prozessverantwortung für Berufungsverfahren. Mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats (WR) zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren wurde in den Hochschulen ein Prozess angestoßen, die Verantwortung der Hochschulleitung für den „*sachgerechten und reibungslosen Verfahrenslauf*“ (WR, 2005, S. 5) stellvertretend an Berufungsbeauftragte zu übertragen. Die Implementierung dieser Stellen ist dabei weder auf der Ebene des Hochschulrechts noch seitens der Hochschulen abgeschlossen.

Angesichts des Umstands, dass die Einrichtung von Berufungsbeauftragten eine rezente Entwicklung ist, wundert es nicht, dass sich die Hochschulforschung bislang nur wenig mit ihnen befasst hat. Einen Einblick in das Untersuchungsfeld gibt ein praxisorientierter Beitrag von Werkmeister, der auf Grundlage zufällig ausgewählter Berufsordnungen fünf Grundmodelle von Berufungsbeauftragten ausdifferenziert. Das Spektrum reicht vom „*Prototyp*“ (Hochschullehrende als Berufungsbeauftragte) über den „*traditionelle[n] Ansatz*“ (Senatsbeauftragte) bis hin zum „*professionelle[n] Ansatz*“ (Mitwirkung von Personalberatungsunternehmen) (2017, S. 69 f.). In einer Studie von Klawitter, die sich der Rolle von Ausschreibungstexten bei der professoralen Personalauswahl widmet, zeigten sich Unterschiede zwischen „*hauptamtlichen*“ und „*professoralen*“ Berufungsbeauftragten in Bezug auf die Aufgaben- und Rollenwahrnehmung in Berufungsverfahren (2017, S. 214 ff.). An diese Erkenntnisse knüpfen zwei Beiträge an, die sich im Wesentlichen ersterem Stellentypus widmen. Dabei wurde zum einen die Genese dieser neuen Funktion im Spiegel des hochschulpolitischen Diskurses ergründet und mittels einer quantitativen Erhebung das Qualitätsverständnis beleuchtet (Gerchen & Walther, 2022) sowie zum anderen die Verfasstheit der Stellen, die Tätigkeitsprofile, das berufliche Selbstverständnis sowie die selbstwahrgenommene Fremdwahrnehmung erforscht (Gerchen, 2021).

Eine umfassende Analyse der strukturellen Verankerung dieser Qualitätssicherungsinstanz an deutschen Hochschulen steht bislang noch aus. Daher verfolgt diese Studie das Ziel, den

aktuellen Stand der rechtlichen und organisationalen Verankerung von Berufungsbeauftragten aufzuzeigen. Ausgangspunkt dafür sind zwei gegensätzliche Annahmen über die Treiber und die bisherige Entwicklung des Untersuchungsfelds: Einerseits lässt sich argumentieren, dass die Verankerung der Beauftragten heterogen ausfallen wird, da sich Hochschulgesetzgebung und Hochschulentwicklung häufig uneinheitlich gestalten. Andererseits lässt sich annehmen, dass es aufgrund der relativ neuen Anforderung der Etablierung dieser Funktion eher Angleichungstendenzen geben wird. Welche Annahme zutrifft, sucht der Beitrag im Zuge der Analysen zu klären. Die Berufungsbeauftragten werden dabei als *Beobachtende zweiter Ordnung* (Luhmann, 1995) gefasst, die den Auswahlprozess bei der Besetzung einer Professur begleiten und beobachten, wie die am Verfahren Beteiligten agieren. Der Begriff der Beobachtung meint nicht nur die Betrachtung des Verfahrens, sondern das „*Erleben und Handeln*“ (Luhmann, 1995, S. 99) durch die Beobachtenden. Übertragen auf die Berufungsbeauftragten liegt das Erkenntnisinteresse also auf Stellen der Berufungsbeobachtung.

Die Analyse des Untersuchungsfelds bietet die Chance, die Implementierung neuer Aufgaben an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung *in statu nascendi* zu beobachten. Der Artikel widmet sich den Desideraten aus einer organisationstheoretischen Perspektive. Er konzentriert sich dabei auf die staatlichen Universitäten, deren Anforderungen an Berufungsverfahren sich von anderen Hochschultypen aufgrund der jeweils spezifischen Dienstaufgaben und damit verknüpften Selektionskriterien unterscheiden. Die Untersuchung widmet sich entsprechend der Frage, wie die Stellen von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten formal-strukturell verankert sind.

Organisationssoziologisch betrachtet sind zwei Entwicklungen der strukturellen Verankerung denkbar: Über einen systemtheoretischen Zugang ist zu erwarten, dass die Universitäten individuelle Entscheidungsstrukturen entwickeln, die zu einer starken Ausdifferenzierung der Strukturen der Berufungsbeobachtung führen (Luhmann, 2000). Zieht man die zentralen Ausgangstexte des Neoinstitutionalismus heran, ist ein gegenteiliges Phänomen zu erwarten, nämlich strukturelle Angleichungsprozesse zwischen den Organisationen. Da die Universitäten sich innerhalb eines organisationalen Felds mit ähnlicher organisationaler Umwelt bewegen, könnte die Angleichung in einer hohen Homogenität der Strukturen der Berufungsbeobachtung resultieren (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977). Beide Perspektiven werden in die Analysen einbezogen.

Für die Untersuchung wurde ein multimethodisches Forschungsdesign gewählt, das verschiedene Datenquellen einbezieht. Analysiert werden die Landeshochschulgesetze, alle öffentlich zugänglichen Berufungsregularien der staatlichen Universitäten sowie deren Webseiten. Die Strukturen der Berufungsbeobachtung werden dabei mittels der systemtheoretischen Organisationssoziologie (Kühl, 2011; Luhmann, 2000) betrachtet. Über bivariate Korrelationsanalysen werden ergänzend mögliche Zusammenhänge zwischen der Ausgestaltung der Berufungsbeobachtung und den Merkmalen *Vorliegen des Ruferteilungsrechts*, *Anzahl des professoralen Personals* und *Exzellenzstatus der Universitäten* untersucht.

Der folgende Abschnitt erläutert die zugrundeliegenden theoretischen Überlegungen. Anschließend wird das empirische Material vorgestellt und das methodische Vorgehen beschrieben. Die auf Basis der Dokumentenanalysen gewonnenen Erkenntnisse werden in Abschnitt 4 dargelegt. Der fünfte Abschnitt nimmt sich möglicher Zusammenhänge zwischen der strukturellen Verankerung von Berufungsbeauftragten und ausgewählten Universitätsmerkmalen an. Abschließend werden die Ergebnisse resümiert und ein Ausblick auf weitere Forschungsperspektiven gegeben.

4.2. Organisationssoziologische Überlegungen zur strukturellen Verankerung der Berufungsbeobachtung

Der theoretische Zugang erfolgt über zwei organisationssoziologische Ansätze: die systemtheoretische Organisationssoziologie nach Luhmann (2000) und Kühl (2011) und den soziologischen Neoinstitutionalismus nach Meyer und Rowan (1977) sowie DiMaggio und Powell (1983). Das Zusammenbringen beider Theorien ist für die Analyse von Forschungsgegenständen der Hochschulforschung nicht neu (u. a. Hüther & Krücken, 2013; Kleimann, 2016; Kosmützky, 2010). Vielmehr dient es der Korrektur der jeweiligen Defizite der beiden Perspektiven. Während eine bloße neoinstitutionalistische Herangehensweise die organisationalen Strukturen aus dem Blick verliert, unterschätzt eine ausschließlich systemtheoretische Betrachtung den Einfluss von Institutionen auf die Entscheidungsstrukturen und deren legitimatorische Relevanz (Borggräfe, 2019, S. 157).

Über den systemtheoretischen Zugang sollen zunächst die Strukturen der Berufungsbeobachtung systematisiert werden. Universitäten sind im Sinne der Theorie Organisationen, die durch spezifische Entscheidungsprämissen gekennzeichnet sind (Luhmann, 2000). Folgt man dieser Perspektive, unterscheiden sich Organisationen durch

ihre spezifischen Entscheidungsstrukturen voneinander; sie beobachten als soziales System ihre Umwelt und passen ihre Entscheidungsprämissen den externen Anforderungen an. Dabei entwickeln sie organisationale Eigenlogiken (Borggräfe, 2019, S. 93 f.). Entsprechend ist zu erwarten, dass die Empfehlungen des WR als externe Anforderungen verstanden werden, die die formalen Entscheidungsprämissen zur Durchführung von Berufungsverfahren verändern. Diese organisationsspezifischen Veränderungen könnten zu einer hohen Heterogenität der organisationalen Strukturen führen.

Luhmann benennt drei Typen von formalen Entscheidungsprämissen in Organisationen: *Entscheidungsprogramme*, *Kommunikationswege* und *Personal* (2000, S. 225). Der Typus der Entscheidungsprogramme unterscheidet sich in Zweckprogramme, die ein bestimmtes Ziel vorgeben, wie die Erhöhung des Professorinnenanteils, und Konditionalprogramme, die Reaktionen auf bestimmte Inputs definieren, wie die Festlegung von Verfahrensschritten in Berufsordnungen (Kühl, 2011, S. 103 ff.). Die Kommunikationswege als zweiter Typus legen Zuständigkeiten für bestimmte Entscheidungen in der Organisation fest, sie werden u. a. durch Hierarchien vorgegeben (Kühl, 2011, S. 105 f.). Das Personal als dritter Typus ist insofern als Struktur zu verstehen, als Personen die Wahrscheinlichkeit des Treffens von bestimmten Entscheidungen beeinflussen und damit über die Besetzung von Positionen Entscheidungskorridore errichtet werden (Luhmann, 2000, S. 279 ff.). Was nun die Regulierung von Berufungsverfahren anbetrifft, legen die Universitäten nicht nur über Berufsregularien programmförmige formale Entscheidungsprämissen fest, sondern implementieren mit den Berufsbeauftragten auch *Stellen* der Berufsbeobachtung, die als Synthesen aus Entscheidungsprogrammen, Kommunikationswegen und Personal zu verstehen sind.

Für die systematische Erschließung von Strukturen der Berufsbeobachtung stehen die in den Berufsregularien dokumentierten formalen Entscheidungsprämissen im Fokus, nicht die informellen Strukturen. Über die Analyse der Webseiten wird zudem die Schauseite der Universität betrachtet, die als selektive Darstellung bestimmter formaler Strukturen zu verstehen ist. Hier wird das Personal mit bestimmten Zuständigkeiten als Struktur sichtbar gemacht, das ebenfalls die formale Entscheidung der Organisation über die Verankerung von Stellen der Berufsbeobachtung abbildet (Kühl, 2011, S. 145 ff.).

Die neoinstitutionalistische Perspektive rückt das Verhältnis von Organisationen zu ihrer Umwelt in den Fokus. Die Kernthese ist, dass Organisationen ihre Strukturen an den Anforderungen und Erwartungen der institutionellen Umwelt ausrichten und so Legitimität

erhalten. Dabei sind es vor allem die formalen Strukturen der Organisation, die angepasst werden müssen, um den Erwartungen der organisationalen Umwelt gerecht zu werden (Meyer & Rowan, 1977). Im Kontext von Berufungsverfahren werden die *Bestenauslese* und *Chancengleichheit* der Bewerberinnen und Bewerber als gesellschaftliche Anforderungen an die Universitäten herangetragen (Färber & Spangenberg, 2008). Angleichungsprozesse zwischen den Universitäten könnten dazu führen, dass sich die organisationalen Strukturen der Berufungsbeobachtung homogen entwickeln.²⁶

Bei der Anpassung zwischen Organisationsstrukturen und Umwelterwartungen greifen gemäß der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie drei Mechanismen, die zur institutionellen Isomorphie – also dem strukturellen Angleichungsprozess zwischen Organisationen eines Felds – führen. Der erste Mechanismus ist der Zwang. DiMaggio und Powell verstehen die zwanghafte Angleichung als „*formal and informal pressures exerted on organizations by other organizations upon which they are dependent and by cultural expectations in the society within which organizations function*“ (1983, S. 150). Dieser Druck wird im organisationalen Feld der Universitäten vor allem durch staatliche Vorgaben ausgeübt. So spezifizieren die jeweiligen Hochschulgesetze die formalen Regelungen für die Universitäten zur Wahrung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Entsprechend finden sich in den Gesetzen Anweisungen zur Ausgestaltung des Auswahlverfahrens sowie in einigen Bundesländern auch zum Einsatz von Berufungsbeauftragten.

Der zweite Mechanismus ist die *Mimese* von Organisationen. Sie bewirkt ebenfalls einen Wandel in der Organisationsgestaltung und wird ausgelöst „*when organizational technologies are poorly understood, when goals are ambiguous, or when the environment creates symbolic uncertainty*“ (DiMaggio & Powell, 1983, S. 151). Das Zurückgreifen auf bereits bewährte Organisationsstrukturen und Problemlösungsstrategien soll *ceteris paribus* ein identisches Ergebnis herbeiführen, sodass die kopierende Organisation sich einer effizienten und legitimen Lösung – hier der Sicherung von Verfahrensqualität – gewiss sein kann. So ist anzunehmen, dass sich Universitäten in ihrer Entscheidung über die Ausgestaltung der Berufungsbeobachtung an strukturähnlichen Universitäten orientieren, da sie einen vergleichbaren Legitimationsdruck haben. Der dritte Mechanismus ist der

²⁶ Neuere neoinstitutionalistische Beiträge widmen sich dem Umgang von Organisationen mit institutioneller Komplexität und beschäftigen sich dabei auch mit hybriden Organisationen (Greenwood et al., 2011; Meier & Meyer, 2020). Die Rahmung der Universität als hybride Organisation, die mit heterogenen Umwelthanforderungen konfrontiert ist, ist für das vorliegende Forschungsinteresse nicht zweckmäßig. Zur theoretischen Fundierung der forschungsleitenden Annahme liegt der Fokus ausschließlich auf den Gründungstexten des Neoinstitutionalismus.

normative Druck. Er steht laut DiMaggio und Powell in engem Zusammenhang mit der Professionalisierung von Personen in einem organisationalen Feld (1983, S. 152). Da Berufungsbeauftragte (noch) nicht den Status einer Profession im Sinne der Autoren haben, wird dieser Mechanismus im Folgenden nicht weiter berücksichtigt.

4.3. Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Forschungsfrage haben wir ein multimethodisches Forschungsdesign gewählt. Mit der Zielsetzung, Stellenstrukturen der Berufungsbeobachtung zu erfassen, führten wir sukzessive drei Dokumentenanalysen durch. Ergänzend haben wir bivariate Korrelationen untersucht, um mögliche Zusammenhänge zwischen den aufgedeckten Stellenstrukturen und spezifischen Universitätsmerkmalen zu ermitteln. Datengrundlage sind die Dokumente und Daten aller deutschen Universitäten in staatlicher Trägerschaft. Zur Festlegung des Samples haben wir das Portal Hochschulkompass.de verwendet: Die der Studie zugrundeliegende Grundgesamtheit ist 85.²⁷ Hierzu zählen auch die mit den Universitäten gleichgestellten Hochschulen, die das Promotionsrecht haben. Aus den Analysen exkludiert sind die Universitäten der Bundeswehr, da diese als Universitäten des Bundes gelten und damit rechtlich dem Bundesverteidigungsministerium unterstehen.

²⁷ Stichtag 15.07.2019.

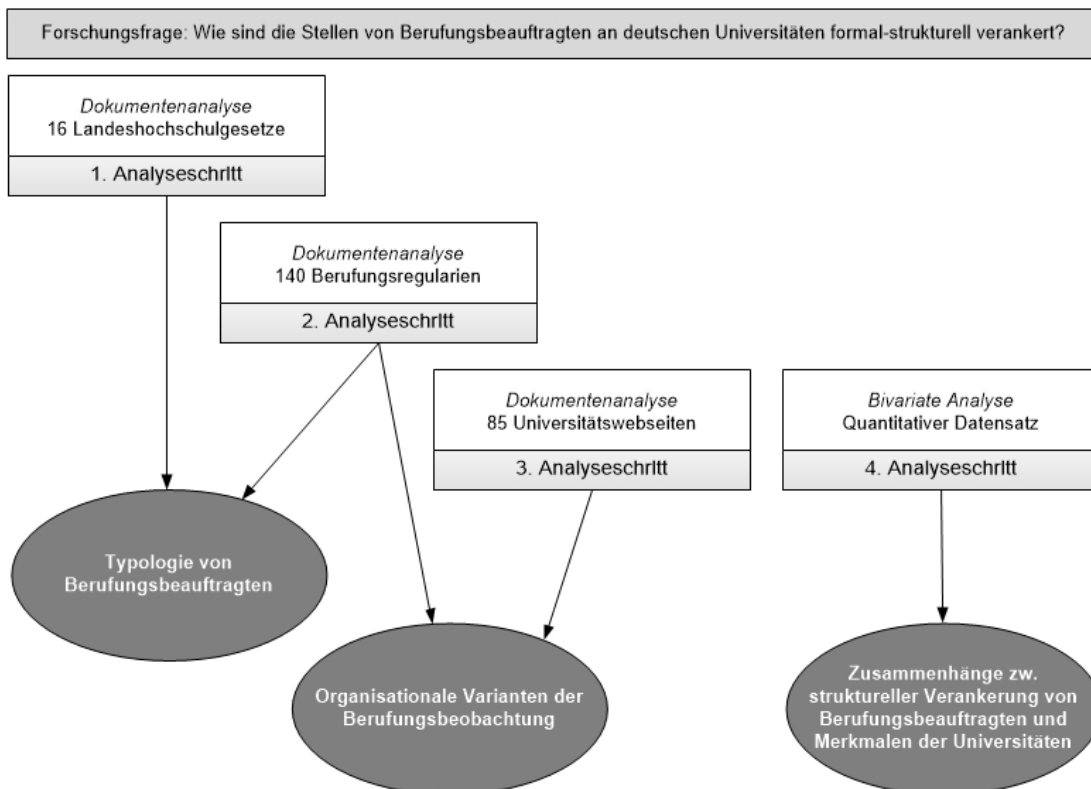


Abbildung 3: Methodisches Vorgehen

Wie Abbildung 3 zu entnehmen ist, beantworten wir die Forschungsfrage zunächst über drei Analyseschritte, die sich der Auswertung von drei Dokumententypen annehmen. Der erste Dokumententyp sind die Landeshochschulgesetze, die für die Universitäten rechtlich bindend sind und damit den Ermessensspielraum in der Entscheidung über den Einsatz von Berufungsbeauftragten vorgeben. Der zweite Dokumententyp sind Berufsregularien²⁸, in denen sich ebenfalls Entscheidungsprämissen zur Einbindung von Berufungsbeauftragten finden. Insgesamt haben wir 140 öffentlich zugängliche Berufsregularien der Universitäten recherchiert und in die Analyse einbezogen; viele Universitäten stellten also mehrere Papiere zur Verfügung. Zeitpunkt der Datenerhebung war August 2019.²⁹ Neun Universitäten haben zum Zeitpunkt der Erhebung keine Berufsregularien auf den Websites zur Verfügung gestellt; hier haben wir die Grundordnungen herangezogen. Die Webseiten der Universitäten sind der dritte Dokumententyp, über den Informationen zu den bestehenden Stellen der Berufsbeobachtung an den Universitäten gewonnen werden

²⁸ Der Begriff umfasst Ordnungen, Satzungen, Leitlinien, Handreichungen und vergleichbare Bezeichnungen der Dokumente, die Berufungsverfahren an Universitäten regeln. Die Texttypen unterscheiden sich zwar hinsichtlich der rechtlichen Verbindlichkeit, allerdings ist aufgrund der öffentlichen Zugänglichkeit davon auszugehen, dass alle den Status eines formalen Entscheidungsprogramms haben.

²⁹ Die Aktualität wurde 2021 stichprobenartig überprüft: Etwaige Überarbeitungen der Regelungen beschränkten sich thematisch auf Tenure-Track-Professuren sowie die Durchführung digitaler Kommissionssitzungen und -abstimmungen.

konnten. Die Webpräsenzen der 85 Universitäten wurden auf jene Stellen hin durchsucht, die laut Darstellung für die prozedurale Qualitätssicherung und/oder die entscheidungsvorbereitende Unterstützung von Berufungsangelegenheiten zuständig sind.

Die Dokumente haben wir mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2009) ausgewertet. Nach der Identifikation des relevanten Datenmaterials, der Analyseeinheiten sowie der aus der Theorie abgeleiteten relevanten Ausprägungen und Indikatoren erfolgte die Extraktion des Materials. Ziel der Extraktion war es, dem Text die relevanten Informationen zu Strukturen der Berufungsbeobachtung zu entnehmen. Im Fokus der Analyse standen dabei Stellenbezeichnungen und Aufgabenbeschreibungen, die Rückschlüsse auf die organisationale Verortung der Stellen erlauben. Die Informationen wurden anschließend kategorisiert (Gläser & Laudel, 2009, S. 199 ff.). Auf Basis der Analyse der Hochschulgesetze und Berufsregularien konnten so empirisch begründete Typen (Kluge, 2000) von Berufsbeauftragten gebildet werden. Im dritten Analyseschritt galt das Erkenntnisinteresse den an den einzelnen Universitäten auftretenden Stellenstrukturen. Hierzu haben wir die Informationen aus den Berufsregularien mit denen der Universitätswebseiten zusammengeführt, um organisationale Varianten der Berufsbeobachtung zu identifizieren.

Bis zu diesem Punkt wurde unterstellt, dass das Feld der Universitäten homogen ist. Die Universitäten unterscheiden sich jedoch im Hinblick auf Merkmalsausprägungen, die in einem Zusammenhang mit der strukturellen Verankerung von Berufsbeauftragten stehen könnten. Daher haben wir im vierten Analyseschritt einen quantitativen Datensatz mit verschiedenen Eigenschaften der 85 Universitäten erstellt. Neben den Varianten der Berufsbeobachtung, die über die vorangegangenen Analyseschritte identifiziert werden konnten, haben wir die folgenden Universitätsmerkmale in den Blick genommen:

Recht zur Ruferteilung: Aus der Analyse der Hochschulgesetze ging hervor, dass in einigen Bundesländern ausgewählten oder allen Universitäten die Verantwortung für die Entscheidung über die Besetzung von Professuren übertragen wurde. Diese Verantwortungsübertragung kann zu einem erhöhten Legitimationsbedarf hinsichtlich der Qualität der Berufsentscheidung führen. Dabei ist es naheliegend, dass die Universitäten, denen das Recht zur Ruferteilung obliegt, spezifische Strukturen der Berufsbeobachtung herausgebildet haben. Die Information, ob die jeweilige Universität das Recht zur Ruferteilung hat, wurde entweder dem Hochschulgesetz entnommen oder von den zuständigen Ministerien und Universitäten eingeholt.

Anzahl des professoralen Personals: Universitäten mit vielen Professuren führen i. d. R. mehr Wieder- und Neubesetzungsverfahren durch als jene mit vergleichsweise wenigen Professuren. Daher erscheint es plausibel, dass sich die Anzahl der durchzuführenden Berufungsverfahren auf die Organisation der prozeduralen Qualitätssicherung auswirkt. Da nicht zentral erfasst wird, wie viele Berufungsverfahren je Universität in einem bestimmten Zeitraum aufgenommen wurden, wurde die Anzahl des professoralen Personals als Indikator herangezogen. Datenquelle ist die amtliche Hochschulstatistik (Bezugsjahr 2018).

Exzellenzstatus: Durch die Förderprogramme Exzellenzinitiative und Exzellenzstrategie standen die beteiligten Universitäten nicht nur im Wettbewerb um Ressourcen und Reputation, sondern auch um exzellentes wissenschaftliches Personal. So mussten die Universitäten, die sich um Exzellenzcluster bewarben, Konzepte für die Berufungs- und Personalgewinnungsstrategie weltweit herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie die Förderung von Chancengleichheit vorlegen (GWK, 2016). Denkbar ist, dass die in den bisherigen Ausschreibungen erfolgreichen Universitäten im Rahmen der Umsetzung der Konzepte auch bestimmte Stellen der Berufungsbeobachtung implementiert haben.

Aufgrund der geringen Fallzahl wurden die Daten mittels eines deskriptiven Untersuchungsdesigns ausgewertet. Der Fokus der Analyse liegt auf der Frage, ob generelle Zusammenhänge zwischen der strukturellen Ausgestaltung der Berufsbeobachtung und den ausgewählten Universitätsmerkmalen bestehen. Hierfür haben wir bivariate Korrelationsanalysen durchgeführt (Diaz-Bone, 2019, S. 66 ff.).

4.4. Strukturen der Berufungsbeobachtung an deutschen Universitäten

Für die Erarbeitung von Strukturen der Berufungsbeobachtung mussten zunächst die Analyseeinheiten des Dokumentenkorporus festgelegt werden (Gläser & Laudel, 2009, S. 209 f.). Dabei wurde auf zwei Kriterien zurückgegriffen: zum einen auf eindeutig zuordenbare Zuständigkeiten, die sich über die Bezeichnung der Stellen herleiten ließen, sowie zum anderen auf die in den Empfehlungen des WR zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren formulierten Aufgaben von Berufungsbeauftragten:

- Teilnahme an allen Sitzungen der Kommission als nicht stimmberechtigtes Mitglied,
- Berichterstattung gegenüber der Hochschulleitung über den Verfahrensstand,

- Hinwirken auf die Einhaltung der Pläne zur strategischen Hochschulentwicklung sowie der in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Kommission,
- Ansprechperson für die Bewerbenden (WR, 2005, S. 52).

War in den analysierten Dokumenten erkennbar, dass die dort beschriebenen Stellen mindestens zwei der genannten Aufgaben in Bezug auf die Durchführung von Berufungsverfahren übernehmen, oder ließ die Bezeichnung eine eindeutige Identifikation des auf Berufungsverfahren bezogenen Verantwortungsbereichs zu (z. B. Berufungsreferentin), wurde diesen Stellen der Aufgabentyp der Berufungsbeauftragten zugeschrieben.

4.4.1. Analyse der Landeshochschulgesetze

Die Landeshochschulgesetze (LHG) sind als rechtliche Rahmenbedingungen relevant, die Erwartungen im Hinblick auf die Verankerung von Strukturen der Berufungsbeobachtung an Universitäten formulieren und somit als Elemente einer Angleichung von Strukturen durch Zwang fungieren können. Die forschungsleitende Annahme, die von einer homogenen Struktur aufgrund ähnlicher Umwelterwartungen ausgeht, erfordert eine Auseinandersetzung mit den rechtlichen Rahmenbedingungen der Universitäten.

Die Analyse der LHG zeigt, dass die Regelungen zur Verankerung der Stellen von Berufungsbeauftragten divers sind (Tabelle 3): 9 Bundesländer regeln den Einsatz solcher Stellen nicht, während 7 Bundesländer Berufungsbeauftragte vorsehen. Dabei lässt die Gesetzgebung den Universitäten in Gestalt von Kann-, Soll- und Muss-Regelungen unterschiedliche Ermessensspielräume. Während die Bundesländer Hessen und Sachsen-Anhalt keine Pflicht formulieren, sondern regeln, dass Berufungsbeauftragte eingesetzt werden können (Kann-Regelung), schreiben Brandenburg und Sachsen den Universitäten den Einsatz von Berufungsbeauftragten zwingend vor (Muss-Regelung). In Bayern, Nordrhein-Westfalen (NRW) und Thüringen sollen i. d. R. Berufungsbeauftragte beteiligt sein, in Ausnahmen kann jedoch davon abgesehen werden (Soll-Regelung).

	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH	N
Keine Regelung	X		X		X	X		X	X		X	X			X		9
Kann-Regelung							X							X			2
Soll-Regelung		X								X						X	3
Muss-Regelung				X									X				2

Tabelle 3: Übersicht der Regelungen zum Einsatz von Berufungsbeauftragten gemäß LHG

Ferner stellen sich Unterschiede in der Bezeichnung der Stellen heraus: Während in Bayern Berichterstatterinnen bzw. Berichterstatter (BayHSchPG) als Beobachtende zweiter Ordnung vorgesehen sind, sind es in Sachsen-Anhalt Senatsberichterstatterinnen bzw. -berichterstatter (HSG LSA). Die beiden Funktionen wurden bereits im Jahr 1998 in das sachsen-anhaltische sowie 2003 in das bayerische Hochschulgesetz aufgenommen. Brandenburg, Hessen, NRW, Sachsen und Thüringen verwenden hingegen den Begriff Berufungsbeauftragte. Zuerst wurde der Begriff 2006 in NRW eingeführt (Gerchen & Walther, 2022, S. 82).

Weiterhin differiert die Zuordnung der Stellen zu Personal- und Statusgruppen. So geben Thüringen und Bayern vor, dass die Berufungsbeobachtung durch „Hochschullehrer“ (§ 85 (8) ThürHG, 10.05.2018) bzw. eine/einen „Professorin oder Professor“ (§ 18 (2) S. 1 BayHSchPG, 23.05.2006) erfolgen soll. Die anderen 5 Bundesländer legen nicht fest, welcher Mitgliedschaftsgruppe die Berufungsbeauftragten angehören sollen und überlassen diese Entscheidung den Universitäten.

Die Regelungsdichte der LHG gestaltet sich ebenfalls divers. Während in Hessen, NRW, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen die Berufungsbeauftragten lediglich als Instanz erwähnt werden, werden in Bayern und Brandenburg Aufgaben und Rechte definiert. So heißt es im brandenburgischen Hochschulgesetz:

„Berufungsbeauftragte wirken qualitätssichernd und standardbildend als nicht stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommissionen in den Berufungsverfahren mit. Sie unterrichten die Hochschulleitungen regelmäßig über den Fortgang des Verfahrens und achten darauf, dass die strategischen Ziele hinsichtlich der Hochschulentwicklung sowie die in der Ausschreibung formulierten Auswahlkriterien Berücksichtigung finden“ (§ 40 (10) BbgHG, 28.04.2014).

Doch auch hier wird nicht geregelt, wie die Berufungsbeauftragten an den Universitäten strukturell zu verorten sind.

Die Analyse der LHG macht deutlich, dass die Anforderungen an die Universitäten in Bezug auf die Einrichtung von Berufungsbeauftragten unterschiedlich sind. In den 7 Bundesländern, in denen der Einsatz von Berufungsbeauftragten geregelt wird, bleibt den Universitäten die strukturelle Verortung der Stellen weitgehend überlassen. Nur 2 Länder benennen eine Statusgruppe, der die Aufgabe der Berufungsbeobachtung übertragen werden soll.

Somit zeigt die Analyse der Hochschulgesetze, dass die Gesetzgebung nicht zu einer starken Angleichung der Strukturen der Berufungsbeobachtung führen kann. Da nur wenige Hochschulgesetze überhaupt den Einsatz von Berufungsbeauftragten regeln, liegt keine einheitliche rechtliche Ausprägung von Stellenstrukturen vor, sodass auch das theoretische Argument einer strukturellen Angleichung durch den Mechanismus des Zwangs nicht greift (DiMaggio & Powell, 1983, S. 150). Die Analyse der Berufsregularien wird nun zeigen, wie die Universitäten mit den durch die Gesetzgebung eingeräumten Handlungsfreiheiten unter den gleichzeitigen Anforderungen an qualitätsgesicherte Berufungsverfahren umgehen.

4.4.2. Analyse der Berufsregularien

Der vergleichende Blick in die Berufsregularien der Universitäten verdeutlicht zunächst, dass große Unterschiede im Detaillierungsgrad der Regelungen bestehen. Das Spektrum reicht von einer einmaligen Nennung der Stelle als beratendes Mitglied der Kommission bis hin zu eigenen Leitfäden für Berufungsbeauftragte. Zudem divergieren die Bezeichnungen der Stellen in einem Ausmaß, das über die Varianz in den Hochschulgesetzen hinausgeht (Abbildung 4). Dabei lassen die Bezeichnungen der Stellen keine Rückschlüsse auf deren strukturelle Ausgestaltung zu: So gibt es Senatsbeauftragte, die weder vom Senat ernannt werden (z. B. TU Darmstadt) noch zwingend Mitglieder des Senats sind (z. B. Uni Mannheim). Diese ersten Erkenntnisse verweisen auf eine hohe Heterogenität der strukturellen Verankerung von Berufungsbeauftragten. Zur Beantwortung der Forschungsfrage ist es sinnvoll, diesen Befund nicht einfach anzunehmen, sondern zu prüfen, ob die verschiedenen Strukturausprägungen zu Typen verdichtet werden können. Hierzu wird auf die in den Berufsregularien adressierten Entscheidungsprämissen der Stellen zurückgegriffen.

Dimension – Umfang der Zuständigkeit		
	Zuständigkeit für alle Verfahren	Zuständigkeit nicht für alle Verfahren
Dimension – Organisationale Verortung	wissenschaftlich	<ul style="list-style-type: none"> – Berufungsbeauftragte – Berichterstatterinnen/-erstatter – Fachferne Beraterin/fachferner Berater – Korreferentin/Korreferent – Senatsberichterstatterinnen/-erstatter, -beobachterinnen/-beobachter, -beauftragte, Berufungsbeauftragte des Senats, Berichterstatterinnen/-erstatter des Senats
	administrativ	<ul style="list-style-type: none"> – (Berufungs-)Referentinnen/Referenten, Referentinnen/Referenten für Berufungsangelegenheiten, Referentinnen/Referenten des Präsidiums – Berufsmanagerin/-manager – Berufungsbeauftragte (der Personalabteilung) – Beratungsteam Berufung <p>Organisationseinheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> – Stabsstellen (Berufungen, Berufsangelegenheiten, -management, Strategie, Strategisches Personalmanagement) – Geschäftsstelle Berufungen – Referate & Abteilungen (Berufungen, Personal und Berufungen, Berufsangelegenheiten, Gremienreferat) – Präsidium/Präsidialamt

Abbildung 4: Gruppierung von Berufungsbeauftragten auf Basis der Berufsregularien

Für die Typenbildung werden zwei Dimensionen der formal-strukturellen Gestaltung der Stellen herangezogen: die *organisationale Verortung der Stellen* (Kommunikationswege; Kühl 2011, S. 105 f.) und der *Umfang der Zuständigkeit der Berufsbeauftragten* (Entscheidungsprogramme; Kühl, 2011, S. 103 ff.). Die organisationale Dimension meint dabei die Zuordnung der Berufsbeauftragten zu einer bestimmten *Personalgruppe*: dem *professoralen* oder dem *nicht-wissenschaftlichen Personal*. Mit dieser Unterscheidung in der Zuordnung gehen deutliche funktionale Unterschiede einher, die der doppelten Hierarchie von Universitäten geschuldet sind. Die Stellen sind entweder Teil der wissenschaftlichen Hierarchie oder Teil der Verwaltungshierarchie (Kleimann, 2016, S. 178). Hieraus ergeben sich für die Typenbildung Unterschiede in der zweiten Dimension, die sich auf den Umfang und die Art der Zuständigkeit der Berufsbeauftragten bezieht.

Berufsbeauftragte, die gleichzeitig eine Professur an der Universität innehaben – im Folgenden: *professorale Berufsbeauftragte* – sind im Rahmen der *akademischen*

Selbstverwaltung mit der Aufgabe der Berufungsbeobachtung zweiter Ordnung betraut. Sie werden entweder von der Hochschulleitung oder dem Senat bestimmt (Abbildung 4, obere Hälfte). Die Analyse der Regularien zeigt, dass sie nur den Bewertungsprozess der Kommission begleiten. Die Beobachtenden zweiter Ordnung, die der Gruppe des administrativen Personals angehören – die *nicht-professoralen Berufungsbeauftragten* –, sind zumeist auch für die Begleitung weiterer Phasen des Berufungsverfahrens verantwortlich, wie etwa der Definition von Profil und Ausstattung der Professur oder der Berufungsverhandlung. Diese Stellen haben den *primären Zweck*, die Qualität von Berufungsverfahren zu sichern. Eine Besonderheit dieser Stellen ist, dass in den Berufsordnungen nicht nur Stellenbezeichnungen benannt werden, sondern auch Organisationseinheiten wie etwa Abteilungen (z. B. FernUni Hagen).

Zur zweiten Dimension der Typologie (Umfang der Zuständigkeit) gehört grundsätzlich die sachliche und zeitliche Differenzierung der Zweckprogrammierung der Stellen (Luhmann, 2000, S. 265 f.). Während die Stellen auf der linken Seite der Abbildung sowohl in sachlicher als auch in zeitlicher Hinsicht für alle Verfahren der Universität zuständig sind, ist die Zuständigkeit der Stellen auf der rechten Seite in Abbildung 4 sachlich und zeitlich limitiert. Hier beauftragen die Hochschulleitungen entweder für einen bestimmten Zeitraum einen Pool von Professorinnen und Professoren, von denen einzelne dann bestimmte Berufungsverfahren begleiten (z. B. Uni Weimar), oder sie werden vor der Konstitution der Kommission bestimmt (z. B. TU Dortmund).

Der auf der Grundlage der gewählten Dimensionen anzunehmende vierte Typus – administrative Stellen, die in begrenztem zeitlichen oder sachlichen Umfang für die Berufungsbeobachtung zuständig sind –, ist in den Berufsregularien nicht anzutreffen. Aus der Praxis ist jedoch bekannt, dass solche Stellen durchaus vorkommen. Das offenbart, dass die Hochschulen in der Strukturgestaltung der Stellen über die rechtlichen Regularien hinausgehen. Mit der Typisierung der regulatorisch vorgesehenen Möglichkeiten der Ausgestaltung von Stellen der Berufungsbeobachtung ist also die Frage nach der formalstrukturellen Verankerung noch nicht abschließend beantwortet. Wie die Beobachtung zum vierten anzunehmenden Typus beispielhaft zeigt, weichen die Strukturen zum Teil von den in den Berufsregularien festgehaltenen Vorgaben ab. Der normative Rahmen und die konkret umgesetzten organisationalen Strukturen sind also nicht immer kongruent.

Um die formalen Entscheidungsprämissen systematisch ermitteln zu können, wird aufbauend auf den bisher gewonnenen Erkenntnissen nun die faktische organisationale Verortung analysiert. Hierzu wird auf die Darstellung der Verortung von Stellen der Berufungsbeobachtung auf der Schauseite der Universitäten zurückgegriffen.

4.4.3. Analyse der Universitätswebseiten

Die entwickelte Typologie von Berufungsbeauftragten dient nun als Heuristik, um die konkret umgesetzten organisationalen Strukturen der Berufungsbeobachtung zu erfassen. Hierfür wurden die Informationen zu Stellen der Berufungsbeobachtung aus den Regularien und den Universitätswebseiten zusammengeführt. Jede Universität wurde dabei als Einzelfall betrachtet, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede der strukturellen Verortung der Berufungsbeobachtung herauszuarbeiten.

Da über die Webseiten zwar die organisationale Verortung erfasst werden kann, nicht aber der Umfang der Zuständigkeit der Stellen, wurde auf Basis der bisherigen Erkenntnisse eine Reduktion der Merkmalsausprägungen auf die organisationale Verortung der Berufungsbeobachtung vorgenommen. Schließlich geht aus der Analyse der Berufsregularien hervor, dass diese Dimension mit den spezifischen Entscheidungsprogrammen der Stellen einhergeht, da die Gruppe der Professorinnen und Professoren unabhängig vom Umfang der Zuständigkeit die Aufgabe im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung wahrnimmt. Entsprechend wird im Weiteren die organisationale Verortung, d. h. die Zuordnung zum wissenschaftlichen bzw. administrativen Bereich, in den Mittelpunkt gerückt und entsprechend zwischen *professoralen* und *nicht-professoralen Berufungsbeauftragten* unterschieden.

Über die Analysen konnten vier organisationale Varianten der Berufungsbeobachtung identifiziert werden:

Variante 1: Die Universität überträgt die Zuständigkeit für die Berufungsbeobachtung ausschließlich professoralen Berufungsbeauftragten.

Variante 2: Die Universität überträgt die Zuständigkeit für die Berufungsbeobachtung ausschließlich nicht-professoralen Berufungsbeauftragten.

Variante 3: Die Universität implementiert eine Doppelstruktur, indem sie die Zuständigkeit für die Berufungsbeobachtung sowohl professoralen als auch nicht-professoralen Berufungsbeauftragten überträgt.

Variante 4: Die Universität sieht keine organisationale Zuständigkeit für die Berufungsbeobachtung vor.

Mithilfe der aufeinander aufbauenden Analyseschritte ist auch eine Darstellung der Verteilung der vier Varianten innerhalb der 85 Universitäten möglich (Tabelle 4). Dabei zeigt sich, dass 70 der 85 Universitäten formal Berufungsbeauftragte in ihrer Struktur verankert haben. Aus dieser Perspektive deutet sich eine Angleichung der Universitäten an, da Berufungsbeauftragte von der überwiegenden Mehrheit eingesetzt werden. 36 dieser Universitäten haben eine Doppelstruktur implementiert. Insgesamt haben 58 Universitäten zentrale Stellen geschaffen, deren primäres Zweckprogramm die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren ist. 48 sehen die Beobachtung durch professorales Personal vor, davon betrauen lediglich 12 Universitäten ausschließlich Professorinnen und Professoren mit der Berufungsbeobachtung.

Organisationale Varianten	Unis	Typen von Berufungsbeauftragten je Universität	
	N	Professorale Berufungsbeauftragte	Nicht-professorale Berufungsbeauftragte
Variante 1 Professorale Berufungsbeauftragte	12	12	0
Variante 2 Nicht-professorale Berufungsbeauftragte	22	0	22
Variante 3 Doppelstruktur	36	36	36
Variante 4 Keine Berufungsbeauftragten	15	0	0
N	85	N = 48	N = 58

Tabelle 4: Typen von Berufungsbeauftragten und organisationale Varianten der Berufungsbeobachtung

Ein Vergleich der Erkenntnisse aus den Analysen der beiden Dokumententypen zeigt, dass insbesondere die Stellen von nicht-professoralen Berufungsbeauftragten häufig nicht in den rechtlichen Rahmentexten verankert sind. Da die Regelungen in Berufsordnungen eine rechtliche Bindungswirkung haben, entbindet sich die Universität mit der Entscheidung, bestimmte Stellen nicht in die Satzungen aufzunehmen, von einer verpflichtenden Struktur und gewinnt so Handlungsspielräume. Sind bestimmte Strukturen nicht satzungsmäßig

geregelt, entzieht sich die Universität möglicher satzungsbezogener Kritik. Umgekehrt finden sich auch relativ selten professorale Berufungsbeauftragte auf den Webseiten der Universitäten. Dieser Umstand lässt sich durch die zeitlich und sachlich limitierte Zuständigkeit erklären, die im Wesentlichen nur für organisationsinterne Abläufe relevant ist.

Um die Erkenntnisse der einzelnen Dokumentenanalysen auf der Landesebene einzuordnen, wird in Tabelle 5 die Verteilung der Varianten auf die einzelnen Bundesländer dargestellt. So lässt sich zeigen, ob und inwiefern die jeweilige Landesgesetzgebung die Strukturen der Berufungsbeobachtung der Universitäten formt. Ein erster Befund ist, dass alle Universitäten der Bundesländer, die eine Regelung zum Einsatz von Berufungsbeauftragten in den LHG verankert haben, dies unabhängig vom eingeräumten Ermessensspielraum umsetzen. Vor dem Hintergrund der organisationssoziologischen Überlegungen ist diese Erkenntnis ein Hinweis auf eine erzwungene Angleichung der Organisationen. Die Tatsache, dass die Universitäten der Bundesländer, deren Gesetzgebung keine Berufungsbeauftragten vorsieht, auch überwiegend entsprechende Stellen implementiert haben, weist allerdings auf eine Angleichung durch mimetischen Isomorphismus hin (DiMaggio & Powell, 1983, S. 150 f.).

Organisationale Varianten	Organisationale Varianten je Bundesland															N	
	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH		TH
Variante 1 – Professorale Berufungsbeauftragte	1	3	0	0	0	0	2	0	1	3	0	0	0	0	0	2	12
Variante 2 – Nicht-professorale Berufungsbeauftragte	1	0	1	3	0	1	0	2	6	1	2	0	3	0	2	0	22
Variante 3 – Doppelstruktur	6	6	2	0	1	1	3	0	1	10	0	1	1	2	0	2	36
Variante 4 – Keine Berufungsbeauftragten	7	0	0	0	0	1	0	0	3	0	3	0	0	0	1	0	15
N	15	9	3	3	1	3	5	2	11	14	5	1	4	2	3	4	85

Stärke des Zusammenhangsmaßes Cramer's V = 0,57 **

Signifikanzniveaus der bivariaten Zusammenhänge: * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

Tabelle 5: Organisationale Varianten der Berufungsbeobachtung je Bundesland

Betrachtet man die Verteilung der organisationalen Varianten, fällt auf, dass nur in wenigen Bundesländern völlig heterogene Strukturen vorzufinden sind. Die – bezogen auf die Anzahl der Universitäten – kleineren Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt haben jeweils eine Variante der Berufungsbeobachtung implementiert. Zwar ist der Einsatz von Berufungsbeauftragten in Brandenburg und Sachsen-Anhalt auch über die

Hochschulgesetze vorgegeben, die organisationale Ausgestaltung jedoch nicht. Auch an den Universitäten in Bayern, Niedersachsen, NRW und Sachsen zeichnen sich Präferenzen für bestimmte Formen der Berufungsbeobachtung ab. So haben von den 14 Universitäten in NRW 10 Universitäten eine Doppelstruktur; in Bayern sind es 6 von 9. In Niedersachsen und Sachsen überwiegt die Variante der Berufungsbeobachtung durch nicht-professorale Beauftragte. Tabelle 5 veranschaulicht zudem, dass in nur 4 Ländern mehr als 2 verschiedene Varianten verankert sind.

Die Ähnlichkeiten innerhalb einiger Bundesländer könnten ein Anzeichen für die wechselseitige Beobachtung und die Angleichung zwischen den Universitäten sein, die mit einer ähnlichen rechtlichen Organisationsumwelt konfrontiert sind. Auch in den Bundesländern, in denen Regelungen zum Einsatz von Berufungsbeauftragten bestehen, die strukturelle Verortung jedoch unbestimmt bleibt, kann neben der zwanghaften auch eine mimetische Isomorphie unterstellt werden. So lässt sich annehmen, dass die jeweils dominierende Variante der Berufungsbeobachtung eine aus Sicht der Universitäten bewährte Organisationsstruktur vor dem Hintergrund der landesrechtlichen Anforderungen ist (DiMaggio & Powell, 1983, S. 151).

Zusammenfassend zeigen die Dokumentenanalysen, dass weder Homogenität noch Heterogenität in Bezug auf die Strukturen der Berufungsbeobachtung dominieren. Stattdessen findet sich eine komplexe Gemengelage aus Differenzierungs- und Angleichungsdynamiken im Feld. Um zu eruieren, worauf die jeweilige Verortung zurückzuführen sein könnte, werden in einem weiteren Schritt mögliche Zusammenhänge zwischen der strukturellen Verankerung der Berufungsbeobachtung und spezifischen Universitätsmerkmalen untersucht.

4.5. Berufungsbeobachtung vor dem Hintergrund spezifischer Universitätsmerkmale

In den bisherigen Analysen wurden alle Universitäten gleichgestellt, indem Unterschiede zwischen den Organisationen zunächst ausgeklammert wurden. Eine differenziertere Betrachtung zeigt jedoch, dass die Universitäten unterschiedliche Ausprägungen von Merkmalen aufweisen, die in einem Zusammenhang mit der strukturellen Verankerung der Berufungsbeobachtung stehen könnten. Die Überlegungen hierzu wurden im Abschnitt 3 dargelegt. Einbezogen in die bivariaten Analysen wurde das Vorliegen des

Ruferteilungsrechts, die Anzahl des professoralen Personals und der Exzellenzstatus der Universitäten. Die genannten Merkmale sind sicherlich nicht vollständig; die Korrelationsanalysen können jedoch für weitergehende Forschungsperspektiven hilfreich sein, die die Gleichzeitigkeit von heterogenen und homogenen Entwicklungen in organisationalen Feldern ergründen wollen.

Das Recht zur Ruferteilung ist ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal, das in einem Zusammenhang mit der Verankerung von Berufungsbeauftragten stehen könnte. Mit Rückgriff auf die neoinstitutionalistische Organisationstheorie erscheint es plausibel, dass die Verantwortungsübertragung zur Ruferteilung zu einem erhöhten Legitimationsbedarf hinsichtlich der Qualität der Berufungsentscheidung führen kann.

Organisationale Varianten	N	Ruferteilungsrecht	
		Ja	Nein
Variante 1 – Ausschließlich professorale Berufungsbeauftragte	12	11	1
Variante 2 – Ausschließlich nicht-professorale Berufungsbeauftragte	22	17	5
Variante 3 – Doppelstruktur	36	26	10
Variante 4 – Keine Berufungsbeauftragten	15	4	11
N	85	58	27

Stärke des Zusammenhangsmaßes Cramer's V = 0,43 **

Signifikanzniveaus der bivariaten Zusammenhänge: * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

Tabelle 6: Organisationale Varianten nach Ruferteilungsrecht

Tabelle 6 illustriert, dass die Variable des Ruferteilungsrechts tatsächlich einen signifikanten Zusammenhang mit der Variable der Varianten der Berufungsbeobachtung aufweist. Dieser Befund könnte ein Hinweis sein, dass die Übertragung des Ruferteilungsrechts die Verankerung von Stellen der Berufungsbeobachtung an den Universitäten begünstigt. So ist zu erkennen, dass die Universitäten mit Ruferteilungsrecht mehrheitlich Stellen der Berufungsbeobachtung haben. Möglicherweise orientieren sie sich in ihrer Entscheidung über die strukturelle Ausgestaltung der Berufungsbeobachtung an Universitäten, die einen vergleichbaren Legitimationsaufwand betreiben (müssen) (DiMaggio & Powell, 1983, S. 151). Lediglich 4 von 58 Universitäten mit Ruferteilungsrecht haben formal keine Berufungsbeauftragten.

Die zweite Überlegung war, dass sich die Anzahl der durchzuführenden Berufungsverfahren – operationalisiert durch die Anzahl des professoralen Personals – auf die Strukturen der

Berufungsbeobachtung auswirkt. Die Analyse bringt einen bivariaten Zusammenhang zwischen der Größe der Professorenschaft und der organisationalen Variante der Berufungsbeobachtung hervor.

Organisationale Varianten	N	Anzahl des professoralen Personals
		Mittelwert (Standardabweichung)
Variante 1 – Ausschließlich professorale Berufungsbeauftragte	12	281 (205)
Variante 2 – Ausschließlich nicht-professorale Berufungsbeauftragte	22	225 (146)
Variante 3 – Doppelstruktur	36	351 (155)
Variante 4 – Keine Berufungsbeauftragten	15	95 (70)
N	85	264 (175)

Stärke des Zusammenhangsmaßes $\eta^2 = 0,29$.

Tabelle 7: Organisationale Varianten nach Anzahl des professoralen Personals

Wie Tabelle 7 entnommen werden kann, verfügen die Universitäten, die eine Doppelstruktur haben, über die im Mittelwert höchste Anzahl an professoralem Personal. Die Universitäten, die keine Berufungsbeobachtung vorsehen, haben mit einem Gruppenmittelwert von 95 dagegen eine deutlich geringere Zahl an Professorinnen und Professoren als alle anderen Gruppen. Der Befund ist ein Hinweis darauf, dass mit steigender Verfahrenszahl die Berufungsbeobachtung arbeitsteiliger organisiert wird, indem sowohl professorale als auch nicht-professorale Berufungsbeauftragte mit der Verfahrensqualitätssicherung betraut werden. Das erscheint dahingehend plausibel, als mit steigender Größe der Universitäten i. d. R. auch mehr Ressourcen für eine stärker arbeitsteilige Lösung verfügbar sind. An Universitäten, die eine vergleichsweise geringe Zahl an Verfahren haben, verbleibt die Verantwortung und Zuständigkeit für die Qualitätssicherung vermeintlich bei der Hochschulleitung und wird ggf. an Verwaltungspersonal delegiert.

Die Betrachtung des dritten Merkmals entspringt der Überlegung, dass die in den Förderprogrammen Exzellenzinitiative und -strategie erfolgreichen Universitäten sich in der Organisation der Berufungsbeobachtung unterscheiden. Die bivariate Analyse hat jedoch gezeigt, dass es keinen Zusammenhang zwischen den Strukturen der Berufungsbeobachtung und dem Exzellenzstatus gibt. Möglicherweise haben die Universitäten unabhängig von den Förderprogrammen Strukturen der Berufungsbeobachtung implementiert, da weit mehr Universitäten im Wettbewerb um herausragendes Personal stehen als die an den Förderprogrammen Beteiligten. Die Tatsache, dass die Mehrheit der Universitäten nicht-professorale Berufungsbeauftragte für die Berufungsbeobachtung vorsehen, ist ein Hinweis

auf eine übergreifende Entwicklung der Professionalisierung der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren.

4.6. Fazit und Ausblick

Im vorliegenden Beitrag wurde über einen multimethodischen Zugang erschlossen, wie Stellen von Berufungsbeauftragten formal-strukturell an deutschen Universitäten verankert sind. Dabei zeigt sich, dass eine rein dichotome Betrachtung der Entwicklungen, die zwischen Ausdifferenzierung versus Angleichung unterscheidet, die komplexen Verhältnisse der strukturellen Verankerung der Berufungsbeobachtung nicht trifft. Einerseits deutet sich eine strukturelle Angleichung an, da Berufungsbeauftragte an 70 der 85 untersuchten Universitäten eingesetzt werden. Mit Blick auf die konkreten Strukturen der Berufungsbeobachtung ist jedoch auch Heterogenität im Feld zu beobachten. So konnten über die Analyse der Hochschulgesetze und Berufsregularien zunächst empirische Typen identifiziert werden, die sich hinsichtlich der organisationalen Verortung der Stellen und des zeitlichen Umfangs der Zuständigkeit unterscheiden. Über die Einbeziehung der Webseiten konnte ferner das Vorkommen zweier Typen – der professoralen und nicht-professoralen Berufungsbeauftragten – an den Universitäten aufgezeigt und so vier Varianten der Berufungsbeobachtung identifiziert werden. Die dominierende Variante ist eine Doppelstruktur (N = 36), also der Einsatz von sowohl professoralen als auch nicht-professoralen Berufungsbeauftragten. Der Blick auf die Verteilung der Varianten innerhalb der Bundesländer lässt dann wiederum Angleichungstendenzen erkennen. Im letzten Analyseschritt wurden die Universitäten daher mittels bivariater Datenanalysen differenzierter betrachtet, um mögliche Zusammenhänge zwischen der Ausgestaltung der Berufungsbeobachtung und den Universitätsmerkmalen Vorliegen des Ruferteilungsrechts, Anzahl des professoralen Personals sowie Exzellenzstatus der Universitäten zu untersuchen. An die Befunde schließen sich unterschiedliche Fragen an, die sowohl für die Organisation und Durchführung von Berufungsverfahren in der Praxis als auch aus wissenschaftlicher Perspektive relevant erscheinen: (Wie) Wirkt sich die strukturelle Verankerung der Berufungsbeauftragten, die mit der Zugehörigkeit zu verschiedenen Statusgruppen einhergeht, auf die Aufgabenwahrnehmung aus? Führen die jeweiligen Strukturen der Berufungsbeobachtung zu Unterschieden in der Qualitätssicherung der Verfahren an den Universitäten? Insbesondere für die Universitäten, die eine Doppelstruktur verankert haben,

stellt sich zudem die Frage, wie sich eine mögliche Aufgabenteilung zwischen den beiden Typen von Berufungsbeauftragten gestaltet. Qualitative Interviews mit den beteiligten Stellen könnten Einblicke in die offenen Fragen geben. Zudem könnte die Einbeziehung weiterer Hochschultypen, wie etwa Hochschulen für angewandte Wissenschaften, nicht nur den Erkenntnishorizont erweitern, sondern auch die quantitativen Analysen bereichern, indem u. a. weitere Differenzierungsmerkmale der Hochschulen identifiziert werden.

5. Berufungsverfahren „sauber und smooth“ – über das Aufgabenverständnis von Berufsbeauftragten an Universitäten³⁰

Lisa Walther

Originalpublikation angenommen bei ‚Hochschulmanagement - Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen‘.

Abstract

To ensure the quality of appointment procedures for professors, the position of appointment officers has become established at German universities. However, the organizational embedding of the position differs at the universities: There are appointment officers who are non-academic staff and there are professorial appointment officers. The article initially compares the formal task descriptions of the appointment officers via appointment regulations and then reveals their subjective understanding of their tasks through qualitative interviews. From the latter analysis, a typology of appointment officers emerges. Subsequently, the results of the analyses are brought together to discuss connections between organizational circumstances and subjective understandings. Based on the study of appointment officers, the article thus provides insights into the relation of formality and informality at German universities.

³⁰ Die formale Gestaltung des Kapitels entspricht im Hinblick auf die Gestaltung der Abbildung, Hervorhebungen und Abkürzungen den formalen Anforderungen der Zeitschrift ‚Hochschulmanagement‘ zum Stand der Einreichung im Februar 2023.

5.1. Berufungsbeauftragte an deutschen Universitäten

Die Besetzung von Professuren ist für Universitäten von hoher Bedeutung, da Professor:innen mit der Erfüllung der den Universitäten obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Weiterbildung sowie Dienstleistung eine zentrale Rolle übernehmen. In letzter Instanz verantwortlich für die Entscheidung zur Berufung von Professor:innen ist in der Regel die Hochschulleitung, die zumeist nicht unmittelbar an der Auswahl von geeigneten Kandidat:innen beteiligt ist. Vorbereitet wird die Auswahlentscheidung von einer Berufungskommission, die sich aus den verschiedenen Statusgruppen der Universität zusammensetzt; die Mehrheit der Stimmen liegt dabei bei den Professor:innen (Hartmer & Detmer, 2017, S. 174f.). An den Universitäten hat sich in den letzten Jahren zudem eine neue Instanz etabliert, die laut einer Empfehlung des Wissenschaftsrats (WR) stellvertretend für die Hochschulleitung einen „*sachgerechten und reibungslosen Verfahrenslauf*“ (2005, S. 5) sicherstellen soll: *Berufungsbeauftragte*. Gemäß WR sollen diese als nicht stimmberechtigte Mitglieder an sämtlichen Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen und der Hochschulleitung über den Verfahrensstand berichten (2005, S. 51f.).

Während der WR vorschlägt, Hochschullehrer:innen mit den Aufgaben der Berufungsbeauftragten zu betrauen (2005, S. 5), zeigen aktuelle Beiträge der Hochschulforschung, dass die Aufgaben an den deutschen Universitäten von verschiedenen Personaltypen wahrgenommen werden (Gerchen, 2021; Walther & Schwartz, 2022; Werkmeister, 2017). So stellen Walther und Schwartz (2022) auf Basis einer Analyse von Berufungsregularien aller deutschen Universitäten in staatlicher Trägerschaft heraus, dass sich die formal-strukturelle Verortung von Berufungsbeauftragten hinsichtlich zweier Dimensionen unterscheidet: der organisationalen Verortung der Stellen und des Umfangs der Zuständigkeit der Berufungsbeauftragten. Die organisationale Verortung meint die Zuordnung der Berufungsbeauftragten zur Gruppe des professoralen oder des nicht-wissenschaftlichen Personals. Über die Einbeziehung der Universitätswebseiten in die Analyse zeigt sich, dass etwa 56% der Universitäten ‚*professorale Berufungsbeauftragte*‘ verankert haben, also Professor:innen, die im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung den Auswahlprozess der Kommission begleiten. An 68% der Universitäten wird die Aufgabe entweder ausschließlich oder zudem ‚*nicht-professoralen Berufungsbeauftragten*‘ übertragen. Also Personen des nicht-wissenschaftlichen Bereichs, deren primärer Zweck die prozedurale Qualitätssicherung von Berufungsverfahren und/oder die

entscheidungsvorbereitende Unterstützung von Berufungsangelegenheiten ist (Walther & Schwartz, 2022, S. 71f.). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die unterschiedlichen organisationalen Rahmenbedingungen der Berufungsbeauftragten auf deren Aufgabenverständnis wirken.

Ausgangspunkt des vorliegenden Beitrags ist der Unterschied in der formalen Verortung von Berufungsbeauftragten: Berufungsbeauftragte gehören unterschiedlichen universitären Statusgruppen an. Stützt man sich auf rollentheoretische Überlegungen, ist anzunehmen, dass sich die beruflichen Rollen des professoralen Personals und des administrativen Personals auf die Aufgabenwahrnehmung im Zuge der Begleitung der Berufungskommissionen auswirken. So sind Universitätsprofessor:innen in erster Linie mit Aufgaben in Forschung und Lehre betraut und verfügen dabei über eine hohe Autonomie, die das berufliche Selbstverständnis beeinflusst (Janßen et al., 2021). Für den Typus der nicht-professoralen Berufungsbeauftragten scheint die Forschung zu den sogenannten Hochschulprofessionellen anschlussfähig. Sie zeigt, dass diese sich eher als Dienstleister:innen, Expert:innen oder Spezialist:innen für ihren spezifischen Aufgabenbereich innerhalb der Hochschule verstehen und eine eher schwache berufliche Identität aufweisen (Schneijderberg & Schneider, 2013, S. 279). Kloke stellt für die Qualitätsentwickler:innen an Universitäten zudem fest, dass sie durch die Weisungsgebundenheit zur Hochschulleitung formal nur über eine eingeschränkte Aufgabenautonomie verfügen (2014, S. 335). Diese Befunde wurden bei der Konzeptionierung des vorliegenden Beitrags berücksichtigt, der einen Vergleich der beiden Typen von Berufungsbeauftragten vorsieht.

Unter dem Begriff der „*Berufungsmanager:innen*“ (Gerchen, 2021) standen die nicht-professoralen Berufungsbeauftragten bereits im Fokus einer quantitativen Untersuchung. Dabei wurden sowohl das Qualitätsverständnis (Gerchen & Walther, 2022) als auch die organisationale Ausgestaltung der Stellen, deren Tätigkeitsprofile, das berufliche Selbstverständnis und die Akzeptanz ihrer Tätigkeit durch am Verfahren direkt oder indirekt beteiligte Akteur:innen beleuchtet (Gerchen, 2021). Die Studie offenbart ein sehr breites Aufgabenspektrum, das sich zum Teil von den seitens des Wissenschaftsrats angeregten Aufgaben der Berufungsbeauftragten abhebt (Gerchen, 2021, S. 118f.). Dagegen findet der Typus der professoralen Berufungsbeauftragten in der Forschungsliteratur bisher kaum Beachtung. Lediglich Klawitter, die sich mit der Rolle von Ausschreibungstexten bei der Auswahl von Bewerber:innen in Berufungsverfahren beschäftigte, gab erste Einblicke in

Unterschiede zwischen sogenannten ‚hauptamtlichen‘ und ‚professoralen‘ Berufungsbeauftragten. Die Unterschiede zeigten sich in Bezug auf deren Aufgaben- und Rollenverständnis bei der Bewertung der Passung von Ausschreibung und Bewerber:innen (Klawitter, 2017, S. 214 ff.).

Ziel der vorliegenden qualitativ angelegten Studie ist, unter Berücksichtigung der bisherigen Befunde einen Vergleich der beiden Typen von Berufungsbeauftragten vorzunehmen, um zu erschließen, ob sich das Aufgabenverständnis der professoralen und nicht-professoralen Berufungsbeauftragten vor dem Hintergrund der jeweils vorliegenden organisationalen Rahmenbedingungen voneinander unterscheidet. Dabei sollen zum einen die formalen Anforderungen und zum anderen die Aufgabenbeschreibungen der beiden Typen von Berufungsbeauftragten beleuchtet und schließlich einander gegenübergestellt werden. Unter der Prämisse des Vergleichs fokussiert die Untersuchung einen gemeinsamen Aufgabenkomplex der beiden Typen von Berufungsbeauftragten, nämlich die Begleitung der Kommissionssitzungen. Theoretisch diskutiert werden die Befunde aus der Perspektive der systemtheoretischen Organisationssoziologie (Kühl, 2011; Luhmann, 2000).

5.2. Methodisches Vorgehen und theoretische Rahmung

Um dem Erkenntnisinteresse gerecht zu werden, wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt, das die Analyse von Dokumenten und Interviewtranskripten vorsieht. Auf Basis des Beitrags, der die Berufungsregularien aller deutschen Universitäten systematisch in den Blick genommen hat (Walther & Schwartz, 2022), wurden im Rahmen des Projekts ‚Berufungsverfahren und Beobachtung‘ nur Universitäten untersucht, die Berufungsbeauftragte formal in ihren Berufungssatzungen verankert haben. Das Sampling der Universitäten erfolgte kriteriengeleitet und orientierte sich an der Prämisse des Vergleichs. Entsprechend wurden sowohl Interviews mit professoralen als auch mit nicht-professoralen Berufungsbeauftragten erhoben. Ein wesentliches Kriterium zur Auswahl der Interviews für die vorliegende Analyse war, dass die Berufungsbeauftragten in der Regel auch an den Kommissionssitzungen teilnehmen. Für das Datenkorpus bedeutet dies, dass 13 der insgesamt 23 erhobenen Interviews in die Analyse einbezogen wurden; davon sieben Interviews mit nicht-professoralen und sechs mit professoralen Berufungsbeauftragten. Eine systematische Sichtung der Berufsordnungen und -leitlinien der Universitäten zeigte nämlich, dass die professoralen Berufungsbeauftragten in der Regel nur den Verfahrensschritt der Entscheidungsfindung der Berufungskommission in den

Kommissionssitzungen begleiten. Nicht-professorale Berufsbeauftragte sind hingegen für deutlich mehr Aufgaben im Rahmen von Berufsangelegenheiten zuständig, nehmen aber vor allem nicht zwingend an den Sitzungen der Berufungskommissionen teil. Die quantitative Befragung von Gerchen ergab, dass nur 46% der nicht-professoralen Berufsbeauftragten zumindest gelegentlich an den Sitzungen der Kommission teilnehmen (2021, S. 118f.). Um also eine Vergleichbarkeit der Selbstbeschreibungen der beiden Typen von Berufsbeauftragten in Bezug auf die Aufgabenwahrnehmung bei der Begleitung des Auswahlprozesses der Berufungskommission herzustellen, wurden nur Interviews mit Berufsbeauftragten herangezogen, die – laut Aufgabenbeschreibung in den Interviews – tatsächlich die Sitzungen der Kommission begleiten. Eines der 13 Interviews wurde auf Wunsch der Interviewpartner:innen als Gruppeninterview, d.h. mit zwei Personen, realisiert. Die 13 Interviews wurden an 11 deutschen Universitäten in staatlicher Trägerschaft durchgeführt.

Die Analyse der Daten erfolgte in drei Schritten. Der erste Schritt war die Auswertung der Berufsregularien³¹, die zum Zeitpunkt der Interviewerhebung an den ausgewählten Universitäten die Durchführung von Berufsverfahren regelten. Über die Dokumentenanalyse wurden die Aufgabenbeschreibungen in Bezug auf die Begleitung des Auswahlprozesses erschlossen, um mögliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen beiden Typen zu identifizieren, die die Handlungen der Berufsbeauftragten prägen (könnten). Hierzu wurden die seitens der Universitäten veröffentlichten Berufsregularien analysiert. Für die elf Universitäten im Sample lagen acht *Berufsordnungen* und fünf *Leitlinien* vor.

Der zweite Schritt war die Auswertung der Interviews mit den Berufsbeauftragten, um die Selbstbeschreibungen der Aufgaben der Interviewpartner:innen in den Blick nehmen zu können. Die Interviews wurden als leitfadenorientierte Expert:inneninterviews konzipiert (Meuser & Nagel, 1991). Die Berufsbeauftragten sind im Sinne von Meuser und Nagel Expert:innen des Handlungsfeldes der prozessualen Qualitätssicherung von Berufsverfahren. Sie sind zum einen Funktionsträger:innen und zum anderen

³¹ Um einen Rückschluss auf die Universitäten im Sample zu vermeiden, werden im Folgenden für Bezeichnungen wie Berufsordnungen und -satzungen der Begriff *Berufsordnungen*, für Bezeichnungen wie Leitlinien, Leitfäden, Handreichungen der Begriff *Leitlinien* verwendet. Der Begriff *Berufsregularien* umfasst alle Dokumente, die die universitätsspezifischen Verfahrensweisen in Berufsverfahren regulieren. Zwar unterscheiden sich Ordnungen und Leitlinien i.d.R. hinsichtlich der rechtlichen Verbindlichkeit, es ist jedoch davon auszugehen, dass mit der Entscheidung über die Veröffentlichung der Dokumente auf den Webseiten der Universitäten alle Dokumente den Status eines formalen Entscheidungsprogramms haben (vgl. Kapitel 4.2).

Repräsentant:innen der Berufungsbeobachtung der jeweiligen Universität (Meuser & Nagel, 1991, S. 444). Die Interviewleitfäden enthielten sowohl eine teilnarrative Fragestellung, die den Berufungsbeauftragten den Raum geben sollte, den Prozess und ihre Rolle in einem für sie ‚typischen‘ Berufungsverfahren zu elaborieren (Kruse, 2015, S. 169 f.) als auch Fragestellungen die spezifisch auf Beschreibungen von Aufgaben und Situationen der Intervention abzielten (siehe Anhang Interviewleitfäden der Projekte BeWert & BerBeo). Durchgeführt wurden die Interviews zwischen September 2018 und März 2021.³²

Die Auswertung der Interviews erfolgte in Anlehnung an die Methode der typenbildenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016). Das primäre Ziel der Analyse war der Vergleich der beiden Typen von Berufungsbeauftragten und nicht die Bildung von ‚neuen‘ Typen, daher wurde zunächst eine inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse durchgeführt (Kuckartz, 2016, S. 100ff.) Da sich im Zuge der Fallkontrastierung jedoch Muster zeigten, die sich auf einen spezifischen Merkmalsraum zurückführen lassen, der relativ unabhängig von den beiden Typen der professoralen bzw. nicht-professoralen Berufungsbeauftragte ist, wurde eine empirische Typenbildung vorgenommen (Kuckartz, 2016, S. 146, 155ff.). Zur Beschreibung der Typologie wird gemäß Kuckartz mit der Konstruktion von sogenannten *Modellfällen* gearbeitet. Das heißt, dass die Typen von den Einzelfällen – also den einzelnen Interviews – gelöst und über eine „Zusammenschau und [...] Montage der am besten geeigneten Textsegmente“ (Kuckartz, 2016, S. 158) charakterisiert werden. Die Individuen – also die interviewten Berufungsbeauftragten – lassen sich alle einem Typus zuordnen, sie existieren also real.

Im Anschluss an die Beschreibung der Typologie werden in einem dritten Schritt die Erkenntnisse aus den beiden ersten Analyseschritten zusammengeführt. Hierbei werden „inhaltliche Sinnzusammenhänge“ (Kelle & Kluge, 2010, S. 91) analysiert und theoretisch eingeordnet, die zwischen den Typen und weiteren aus der Analyse hervorgegangenen relevanten Kategorien bestehen (Kuckartz, 2016, S. 158ff.).

Zur Einordnung der aus den drei Analyseschritten hervorgegangenen Befunde, greift der Beitrag auf die systemtheoretische Organisationssoziologie nach Luhmann (2000) und Kühl (2011) zurück. Sie dient der Bestimmung der organisationalen Rahmenbedingungen, die aus den drei Analyseschritten hervorgegangen sind. Der organisationssoziologische Ansatz geht davon aus, dass Organisationen durch spezifische Entscheidungsstrukturen gekennzeichnet

³² Die Transkription der Interviews wurde von einer externen Dienstleisterin übernommen; bereinigt wurden die Interviews nach dem Vieraugenprinzip. Die Transkriptionsregeln finden sich im Anhang.

sind. Auf der Ebene der formal entschiedenen, also festgelegten Strukturen werden drei Typen formaler Entscheidungsprämissen unterschieden: *Entscheidungsprogramme*, *Kommunikationswege* und *Personal* (Luhmann, 2000, S. 225). Die *Entscheidungsprogramme* sind entweder Zweckprogramme (Kühl, 2011, S. 104; Luhmann, 2000, S. 261), die ein bestimmtes Ziel, wie etwa die Erhöhung des Professorinnenanteils, verfolgen oder *Konditionalprogramme*, die vorgeben, wie zu handeln ist, wenn ein bestimmtes Ereignis eintritt (Kühl, 2011, S. 103ff.). Exemplarisch hierfür sind die Regelungen zum Vorgehen bei Freiwerden einer Professur, die beispielsweise die einzelnen Prozessschritte zur Ausschreibung der Professur festlegen. Die Kommunikationswege legen Zuständigkeiten fest, sie sind an Universitäten häufig über Hierarchien geregelt (Kühl, 2011, S. 105f.). Der Typus des Personals schließlich ist insofern eine formale Struktur, als über die Besetzung von Stellen mit bestimmten Personen die Wahrscheinlichkeit des Treffens bestimmter Entscheidungen beeinflusst wird (Luhmann, 2000, S. 279 ff.).

5.3. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Studie vorgestellt. Der nachfolgende Abschnitt widmet sich den Erkenntnissen aus der Analyse der Berufsregularien der untersuchten Universitäten, um die formalen Bedingungen zur Begleitung der Berufungskommission durch die Berufsbeauftragten in den Blick zu nehmen. Im Abschnitt 5.3.2 werden die Ergebnisse der Interviewanalyse dargestellt, um die Selbstbeschreibungen der professoralen und nicht-professoralen Berufsbeauftragten in Bezug auf deren Aufgabenverständnis bei der Begleitung von Berufungskommissionen zu erörtern. Im Abschnitt 5.3.3 werden die Erkenntnisse aus den beiden Analysen zusammengeführt und diskutiert.

5.3.1. Formale Aufgaben der Berufsbeauftragten – Analyse der Berufsregularien

Die Analyse der Berufsregularien der elf Universitäten, an denen wir mit Berufsbeauftragten Interviews durchgeführt haben, hat sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede der durch die Regularien festgesetzten Aufgaben bei der Begleitung der Berufungskommission identifiziert. Zunächst zu den Gemeinsamkeiten: Alle Berufsbeauftragten sind laut Berufsregularien nicht-stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission mit Antrags- und Rederecht sowie dem Recht zur Einsicht in die Unterlagen. Die in den Berufsregularien festgehaltenen Zweckprogramme der

Berufungsbeauftragten sind die Sicherung der Verfahrensqualität, die Prüfung der Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen, die Berichterstattung sowie die Beratung der beteiligten Gremien.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen, die es zu beachten gilt, sind laut den analysierten Berufungsregularien das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das jeweilige Landeshochschulgesetz und die geltende Berufsordnung. Die Verfahrensqualitätssicherung als Zweck der Berufungsbeauftragten wird zum Teil präzisiert und bezieht sich dabei zum einen auf formal überprüfbare Aspekte des Verfahrens, wie die Einhaltung der in der Ausschreibung festgelegten Kriterien und der Dokumentationspflicht sowie auf die Sicherstellung des Ausschlusses von Befangenheiten. Zum anderen wird die Aufgabe der Verfahrensqualitätssicherung auch über Aspekte präzisiert, die eine Einschätzung in inhaltlicher Hinsicht erfordern. Dies betrifft die Qualität der Gutachten, die Berücksichtigung der Hochschulentwicklungsplanung sowie strategischer Ziele der Universitäten, wie etwa die Steigerung der Internationalität und Interdisziplinarität. Der Zweck der Berichterstattung durch die Berufungsbeauftragten ist laut der Berufsregularien über die Erstellung von schriftlichen Stellungnahmen oder über das mündliche Berichten über den Verfahrensverlauf gegenüber der Hochschulleitung und/oder den Senat zu erfüllen. Damit sind auch die konkreten Kommunikationswege bestimmt. Der Zweck der Beratung durch die Berufungsbeauftragten bezieht sich auf die Unterstützung der Berufungskommission und der Hochschulleitung im Zuge der Entscheidungsfindung und erstreckt sich zum Teil auch auf die Beratung des Senats, der in der Regel eine Stellungnahme über die Entscheidung der beteiligten Gremien (Berufungskommission und Fakultätsrat) verfasst (Hartmer & Detmer, 2017, S. 175).

Ein wesentlicher Unterschied, der im Zuge der Analyse der Berufsregularien der Universitäten augenscheinlich wurde, ist, dass die Regularien der Universitäten, die professorale Berufsbeauftragte einsetzen, eine deutlich höhere Regelungsdichte in Bezug auf die Rechte und Pflichten der Berufsbeauftragten und ihrer Aufgabenbeschreibung aufweisen. So gibt es zum Teil spezifische Leitfäden, die die Rolle der professoralen Berufsbeauftragten in Berufungsverfahren definieren. Die Regularien von Universitäten, die nicht-professorale Berufsbeauftragte einsetzen, weisen im Vergleich dazu eine deutlich geringere Regelungsdichte in Bezug auf die Ausgestaltung der Begleitung der Berufungsverfahren auf. Beispielsweise wird auf die Pflicht zur Teilnahme der nicht-professoralen Berufsbeauftragten an den Kommissionssitzungen (Zweckprogramm)

meist verzichtet und auch die Entscheidungsprämissen zur Berichterstattung über den Verfahrenslauf sind weniger explizit festgelegt, sofern die Entscheidungsprogramme und die Kommunikationswege überhaupt benannt werden.

Die Unterschiede in Bezug auf die Regelungsdichte der Berufungsregularien sind nicht überraschend. Die hohe Regelungsdichte für die Verfahren, in denen professorale Berufungsbeauftragte zum Einsatz kommen, lässt sich insofern erklären, als Professor:innen eher selten Expert:innen für die rechtlichen Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren sind. Entsprechend entwickeln die Universitäten neben den Berufsordnungen auch Leitfäden für die Berufungskommission und die professoralen Berufungsbeauftragten, die die Durchführung von rechtmäßigen und ordnungsgemäßen Berufungsverfahren beschreiben. Über die Erstellung und Verabschiedung dieser Schriftstücke werden organisationsseitig die Erwartungen bezüglich der formalen Entscheidungsprämissen, also auch der Zweck- sowie Konditionalprogramme und Kommunikationswege der Berufungsbeauftragten, festgesetzt (Luhmann, 2000, S. 225ff.;Kühl, 2011, 102ff.).

Die nicht-professoralen Berufungsbeauftragten hingegen sind oftmals selbst für die Entwicklung solcher qualitätssichernder Instrumente für die Durchführung von Berufungsverfahren verantwortlich (Gerchen, 2021, S. 119f.). Qua Tätigkeitsprofil sind sie auch für deren Um- und Durchsetzung zuständig. In den Berufsordnungen sind nur die wesentlichen Rechte und Pflichten der Berufungsbeauftragten in der Berufungskommission verankert – also das Recht zur Teilnahme, das Recht zur Einsicht in alle (wesentlichen) Unterlagen, die beratende Funktion in der Kommission (mit Antrags- und Rederecht) sowie die Berichterstattung als Aufgabe. Konkretisierte Aufgabenbeschreibungen des Stellentyps finden sich in den Ordnungen nicht. Dieser Befund deckt sich mit den professionssoziologisch fundierten Erkenntnissen über sogenannte Qualitätsentwickler:innen an deutschen Hochschulen (Kloke, 2014, S.238f., 343). Aus organisationssoziologischer Sicht wären auch die Entscheidungsprämissen der nicht-professoralen Berufungsbeauftragten formal prinzipiell entscheidbar, werden aber eher als „*nicht entschiedene Entscheidungsprämissen*“ (Kühl, 2011, S. 119) im informalen Erwartungsraum gehalten, um den nicht-professoralen Berufungsbeauftragten Freiräume zur Eigeninitiative im Zuge der Ausgestaltung ihrer Stellen zu geben. Entsprechend finden sich auf den Webseiten der Universitäten auch keine Leitfäden, die sich an die nicht-professoralen Berufungsbeauftragten richten.

Über die Analyse der Interviews sollen nun die subjektiven Aufgabenbeschreibungen der Berufungsbeauftragten erschlossen werden. Auch hier liegt der Fokus auf Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den beiden Typen von Berufungsbeauftragten.

5.3.2. Aufgabenbeschreibungen der Berufungsbeauftragten – eine Typologie

Ein wesentlicher erster Befund der Analyse der qualitativen Interviews ist, dass sich Gemeinsamkeiten in den (subjektiven) Aufgabenbeschreibungen der Berufungsbeauftragten finden. So sehen alle Interviewpartner:innen ihre übergeordnete Aufgabe in erster Linie darin, auf die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren zu achten. Auch die Berichterstattung über den Verfahrensverlauf ist eine Aufgabe, die in allen Beschreibungen der Berufungsbeauftragten wiederkehrt: Entweder sie berichten auf Nachfrage der Hochschulleitung und/oder dem Senat über das Verfahren oder es erfolgt eine schriftliche Stellungnahme zum Verfahren, die den involvierten Gremien zukommt, zumindest aber Teil der Berufsakte wird. Beide Aufgaben werden den Berufungsbeauftragten auch formal als Zweckprogramme in den Landeshochschulgesetzen und/oder den Berufsordnungen zugeschrieben. Auch die in den Regularien festgelegten Kommunikationswege – also die Berichterstattung gegenüber den verschiedenen Hochschulgremien – finden sich in den Interviews wieder.

Ein genauerer Blick in die Beschreibungen, die sich auf die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen beziehen, zeigt, dass der Ausschluss von Befangenheiten der Kommissionsmitglieder aus Sicht aller interviewten Berufungsbeauftragten besonders relevant scheint. Die professoralen Berufungsbeauftragten heben zudem zwei weitere Beobachtungspunkte hervor, die bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit herangezogen werden, nämlich die Vermeidung einer Benachteiligung der Bewerber:innen aufgrund personenbezogener Merkmale sowie die ordnungsgemäße Einholung externer Gutachten. Alle drei Regelungsbereiche zeichnen sich dadurch aus, dass die Kriterien zur Einschätzung der jeweiligen *Ordnungsmäßigkeit* an den Universitäten entweder bereits über die Landeshochschulgesetze oder die Berufungssatzungen formal festgesetzt sind. Die Beschreibungen der nicht-professoralen Berufungsbeauftragten zeigen hingegen, dass diese über eine deutlich ausgeprägtere Expertise in der Bewertung rechtlicher Sachverhalte verfügen. So benennen sie deutlich mehr Beobachtungspunkte, die aus ihrer Sicht wesentlich

für die Rechtmäßigkeit des Verfahrens sind, wie etwa die Regularien zur Abstimmung über den Berufungsvorschlag.

Wesentliche Unterschiede in den Aufgabenbeschreibungen – und das ist der zweite zentrale Befund der Analyse – die von der organisationalen Verortung der Berufungsbeauftragten abhängen, lassen sich nicht feststellen. Die Analyse der Interviewdaten zeigt vielmehr, dass sich die Beschreibungen der Berufungsbeauftragten zur eigenen Rolle in Berufungsverfahren zum Teil zwar erheblich unterscheiden, die Unterschiede sich jedoch primär weder auf die organisationale Verortung der Stellen noch auf den Umfang der Zuständigkeit zurückführen lassen. Vielmehr konnten in der Analyse zwei Dimensionen der Qualitätssicherung identifiziert werden, die für die subjektiven Aufgabenbeschreibungen der Berufungsbeauftragten bedeutend sind (Abbildung 5).

		Qualität des Verfahrens	
		weniger wichtig	wichtig
Qualität der Entscheidung	weniger wichtig	X	Verfahrenswächter:innen
	wichtig	Stille Beobachter:innen	Unabhängige Berater:innen

Abbildung 5: Typologie von Berufungsbeauftragten

Die Berufungsbeauftragten adressieren im Zuge der Beschreibung ihrer Aufgaben bei der Begleitung der Kommission zum einen die Qualität des Verfahrens und/oder zum anderen die Qualität der Entscheidung der Kommission. Während die Bewertung der Verfahrensqualität einer prozessualen Logik folgt, bei der der Entscheidungsfindungsprozess

im Fokus steht, bezieht sich die Bewertung der Qualität der Entscheidung auf das Ergebnis des Entscheidungsfindungsprozesses, also letztlich die Listenreihung der Bewerber:innen. Auf Basis der Unterscheidung der beiden Dimensionen lassen sich drei Typen von Berufungsbeauftragten identifizieren. Ein wichtiger Befund der Typenbildung entlang dieser beiden Dimensionen ist, dass die Analyse der Interviews keine Hinweise auf Berufungsbeauftragte erbracht hat, denen weder die Qualität des Verfahrens noch die Qualität der Entscheidung wichtig ist.³³ Die beiden Typen ‚Verfahrenswächter:innen‘ und ‚stille Beobachter:innen‘ fokussieren vor allem ein Handlungsziel, nämlich entweder ein *rechtssicheres* und *ordnungsgemäßes* Verfahren sicherzustellen oder dafür zu sorgen, dass die *besten* Kandidat:innen „mit hoher Priorität in dem Verfahren berücksichtigt werden“ (Interview 9). Der Typ der ‚unabhängigen Berater:innen‘ orientiert sich an beiden Dimensionen. Im Folgenden werden die spezifischen Merkmale der drei Typen von Berufungsbeauftragten über die Darstellung von konstruierten Modellfällen erläutert (vgl. Abschnitt 5.2). Die Darstellung von Modellfällen als ideale Vertreter:innen (Kelle & Kluge, 2010, S.106) ermöglicht eine dichte Beschreibung der identifizierten Typen (Kuckartz, 2016, S. 158).

Der erste Modellfall sind die **Verfahrenswächter:innen**, die eine engmaschige Überwachung des Verfahrens im Hinblick auf dessen Rechtmäßigkeit fokussieren. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass die Verfahrensqualität besonders wesentlich ist. Neben der Sicherstellung der Gleichstellung der Bewerber:innen und des Ausschlusses von Befangenheiten innerhalb der Kommission liegt der Fokus – folgt man den Beschreibungen der Berufungsbeauftragten – zudem auf der Rechtmäßigkeit der Abstimmungen sowie der Festlegung und Berücksichtigung geeigneter Auswahlkriterien. Die Qualität der Entscheidung spielt nur insofern eine Rolle, als auf die Bestenauslese als Norm gemäß Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes referiert wird. Dabei schließen die Interviewpartner:innen, die sich diesem Typus zuordnen lassen, aber explizit aus, die fachliche Entscheidung der Kommission bewerten zu können. Die Sicherstellung der Verfahrensqualität durch die Berufungsbeauftragten wird vor allem über die Dokumentation der Einhaltung aller formalen Erfordernisse operationalisiert, wie das folgende Zitat veranschaulicht: „Und dann wird eben so lange gefeilt, bis dann da die richtigen Formulierungen gefunden sind.“ (Interview 6). Das

³³ Die Ursache hierfür könnte auch eine Verzerrung in den Daten sein, die sich durch die freiwillige Teilnahme an der Interviewstudie ergibt. Möglicherweise haben Berufungsbeauftragte, denen beide Qualitätsdimensionen nicht wichtig sind, nicht auf die Interviewanfragen des Projekts reagiert und sind somit nicht im Sample vertreten.

heißt, dass die Unterlagen der Kommission (v.a. Sitzungsprotokolle, Berufungsberichte) nicht nur überprüft, sondern auch *korrigiert* werden oder aber Kommissionsmitglieder aufgefordert werden, die Unterlagen entsprechend den Vorgaben zu überarbeiten. Das Konzept des Aufgabenprofils, das dem Typus der Verfahrenswächter:innen zugrunde liegt, sieht die Berufsbeauftragten als Ansprechpersonen zur Klärung aller rechtlicher Fragen und als Instanz, informelle Handlungen der Kommission zu unterbinden: „*Das ist unser Job, das Verfahren vernünftig zu Ende zu führen und nicht jetzt nur Fehler aufzuzeigen und die an den Pranger zu stellen, sondern wir wollen die Fehler ausräumen, nur dann haben wir unsere Arbeit ordentlich gemacht [...]*“ (Interview 6). Dieses Rollenverständnis spiegelt sich auch darin wider, dass Abweichungen von Empfehlungen der Beauftragten von der Kommission dokumentiert werden sollen. Über die rechtliche Überwachung hinaus spielt auch die Durchsetzung und Weiterentwicklung von Qualitätssicherungsmaßnahmen der Organisation zur Optimierung von Verfahrensschritten eine erhebliche Rolle. Entsprechend werden „*zügige Verfahren*“ (Interview 4), also die Schnelligkeit der Prozesse – neben der Rechtmäßigkeit – als wichtiges Gütekriterium für gelungene Berufungsverfahren benannt. Grundsätzlich ist die Durch- und Umsetzung der formalen Entscheidungsstrukturen der Universität in Bezug auf die Durchführung von Berufungsverfahren für die Verfahrenswächter:innen zentral. Die Berufsbeauftragten, die sich diesem Typus zuordnen lassen, sind ausschließlich nicht-professorale Berufsbeauftragte.

Die **stillen Beobachter:innen** stellen den Gegenpol zu den Verfahrenswächter:innen dar. Das zugrundeliegende Rollenkonzept zielt auf eine passive Beobachtung der Verfahren, wie das nachfolgende Zitat unterstreicht: „*Also die Idee des [professoralen Berufsbeauftragten] ist tatsächlich nicht, dass er irgendwo interveniert.*“ (Interview 12). Das subjektive Konzept der Berufsbeauftragten sieht eine „*präventive Wirkung*“ (Interview 12) durch die Anwesenheit einer fakultätsexternen Person vor, die lediglich den Prozess der Entscheidungsfindung beobachtet. Wie einleitend beschrieben, sehen es alle Berufsbeauftragten als ihre Aufgabe, die Rechtmäßigkeit des Verfahrens im Hinblick auf Befangenheiten, Chancengleichheit der Kandidat:innen und den Verfahrensschritt der externen Begutachtung sicherzustellen. Werden die rechtlichen Regelungen offensichtlich missachtet, sehen sich auch die stillen Beobachter:innen verpflichtet, die Kommission resp. den Kommissionsvorsitz direkt darauf hinzuweisen. Der Fokus der Handlungsstrategie liegt allerdings auf der Qualität der Entscheidung, die in der Berufungskommission über die Listenreihung der Kandidat:innen getroffen wird. Zielsetzung ist entsprechend sicherzustellen, dass die Kommission die Kandidat:innen nach wissenschaftlichen Kriterien

bewertet. Die Bewertung der Qualität der Entscheidung richtet sich an der individuellen Wertvorstellung der Berufungsbeauftragten aus.

Den stillen Beobachter:innen liegen ebenfalls alle wesentlichen Dokumente vor, die von den Kommissionsmitgliedern erstellt werden, die Prüfung der Dokumente sehen die Berufungsbeauftragten des Modelltyps aber nicht als ihre Aufgabe. Nur der – formal verpflichtend³⁴ zu erstellende – Bericht über das Verfahren dokumentiert den Entscheidungsfindungsprozess aus Sicht der Berufungsbeauftragten, der legitimierende Charakter des Schriftstücks wird im folgenden Ausschnitt unterstrichen: „*Also die liefern alle einfach sauber und smooth, und ich konnte einen relativ knapp gehaltenen Bericht abgeben, in dem einfach nur stand: Alles in Ordnung.*“ (Interview 12). Die Berufungsbeauftragten, die als stille Beobachter:innen identifiziert wurden, sind ausschließlich professorale Berufungsbeauftragte.

Der dritte Typus, der im Zuge der Analyse des Interviewmaterial identifiziert wurde, sind die **unabhängigen Berater:innen** der beteiligten Gremien. Die in den Interviews beschriebene Zielsetzung dieses Typus ist, der Berufungskommission zu *helfen*. Die unabhängigen Berater:innen verstehen sich in ihrem subjektiven Rollenkonzept als zentrale Ansprechpersonen des Verfahrens und dabei als unabhängige Instanzen, die die Sicherstellung beider Qualitätsdimensionen im Blick haben – die Qualität des Verfahrens und die Qualität der Entscheidung, wie das nachfolgende Zitat illustriert:

„Ja, ich glaube, besonders wichtig ist, dass die Verfahren zunächst erst mal rechtssicher ablaufen, dass sie transparent sind und dass man auf jeden Fall natürlich auch die richtigen Personen gewinnt, also im Interesse der Universität auch guckt, dass da auch sehr gute Leute hinkommen und auch die beste geeignete Person für diese Stelle oder Professur“ (Interview 2).

Zur Qualitätssicherung des Verfahrens achten die Berufungsbeauftragten also auf die *Rechtmäßigkeit* des Verfahrens, versuchen dabei aber auch Spielräume für die Berufungskommission auszuloten. Hierzu sehen die Berufungsbeauftragten es als ihre Aufgabe, zwischen den jeweils relevanten Akteur:innen, wie der Hochschulleitung, dem Justizariat und der Berufungskommission zu vermitteln und nach Lösungen zu suchen. Den unabhängigen Berater:innen sind eine wertschätzende Kommunikation und die eigene

³⁴ Formal verpflichtend war die schriftliche Berichterstattung für alle Berufungsbeauftragten, die diesem Typus zugeordnet werden können.

ständige Erreichbarkeit besonders wichtig. Dabei bestehen sie auf kurzen Kommunikationswegen innerhalb der Universität, damit – wenn notwendig – eine enge Abstimmung zur Hochschulleitung möglich ist. Die Prüfung der Dokumentation ist auch für diesen Typus relevant, so weisen sie zwar auf Überarbeitungsbedarfe hin, redigieren aber im Gegensatz zu den Verfahrenswächter:innen nicht eigenhändig.

Wesentlich für die unabhängigen Berater:innen ist zudem die Hochschulstrategie. Entsprechend berücksichtigen sie für die Verfahrensqualitätssicherung auch die Qualitätssicherungsmaßnahmen der Universität, wie etwa das Einhalten von bestimmten zeitlichen Vorgaben. Die Zielsetzung einer Beschleunigung der Verfahren geht aber vor allem mit strategischen Überlegungen zum Wettbewerb der Universitäten um gute Wissenschaftler:innen einher: „*Denn gerade unsere kleine Universität [Stadt], die kann nur im Konzert der Großen eine Chance haben, wenn wir schnell sind*“ (Interview 8). Auch im Zuge der Bewertung der Qualität der Entscheidung spielt die Hochschulstrategie eine wesentliche Rolle. So meint die Qualität der Entscheidung für den Modellfall, dass ein:e gute:r Kandidat:in für die Ziele der Universität gefunden wird.

Zur Sicherstellung der Qualität der Entscheidung steigen die unabhängigen Berater:innen inhaltlich schon früh in die Auseinandersetzung mit den Bewerber:innen ein. So betonen sie, dass ihnen sowohl die Sichtung der Bewerbungsunterlagen als auch die Teilnahme an den Vorstellungen der Bewerber:innen besonders wichtig sei, um sich intensiv mit dem Prozess der Bewertung der Kandidat:innen in der Berufungskommission beschäftigen zu können. Der Typus findet sich sowohl in den Beschreibungen von professoralen Berufungsbeauftragten als auch in den Aufgabenbeschreibungen der nicht-professoralen Berufungsbeauftragten wieder.

5.3.3. Zusammenhänge zwischen organisationalen Rahmenbedingungen und Typen von Berufungsbeauftragten

Die Zuordnung der interviewten professoralen und nicht-professoralen Berufungsbeauftragten zu den identifizierten Typen von Berufungsbeauftragten zeigt zum einen, dass die Unterschiede in den Aufgabenbeschreibungen der Berufungsbeauftragten nicht allein durch die jeweilige Zugehörigkeit zu den verschiedenen universitären Statusgruppen erklärt werden können. Zum anderen scheint auch die Organisationszugehörigkeit nicht zwingend zu bestimmen, welche Rolle die Berufungsbeauftragten bei der Begleitung der Kommission einnehmen. So zeigt sich, dass

auch Berufungsbeauftragte, die an derselben Universität tätig sind, unterschiedlichen Typen der entwickelten Typologie angehören können. Dieser Befund gilt sowohl für die professoralen als auch für die nicht-professoralen Berufungsbeauftragten. An diese Erkenntnisse schließen sich nicht zuletzt aus einer praktischen Perspektive zwei Fragen an: *Erstens* welche Rolle spielen die in den Berufsregularien festgeschriebenen formalen Aufgaben für die subjektiven Aufgabenbeschreibungen der unterschiedlichen Typen von Berufungsbeauftragten und *zweitens* welchen weiteren organisationalen Rahmenbedingungen der Universitäten können die Aufgabenbeschreibungen der Berufungsbeauftragten *formen*. Zur Diskussion der beiden Fragen werden die Erkenntnisse aus beiden vorhergehenden Analyseschritten zusammengeführt. Der Fokus liegt dabei vor allem auf dem Aufdecken von „*inhaltliche[n] Sinnzusammenhänge[n]*“ (Kelle & Kluge, 2010, S. 91) zwischen dem subjektiven Aufgabenverständnis der Berufungsbeauftragten und den jeweils vorliegenden organisationalen Rahmenbedingungen, in die die Beschreibungen der Berufungsbeauftragten eingebettet sind.

5.3.3.1. Die rechtlichen Rahmenbedingungen

Die Analyse der Interviews zeigt, dass sich die formal festgesetzten Zweckprogramme der Berufungsbeauftragten im Wesentlichen auch in den Aufgabenbeschreibungen der Interviewpartner:innen wiederfinden. Die aus der Dokumentenanalyse hervorgegangenen Zweckprogramme sind die Prüfung der Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen, die Sicherung der Verfahrensqualität, die Berichterstattung sowie die Beratung der beteiligten Gremien. Vergleicht man die formal festgelegten Zweckprogramme und die Aufgabenbeschreibungen der drei identifizierten Typen von Berufungsbeauftragten, so lassen sich keine Konflikte zwischen formalen Vorgaben und informalem Aufgabenverständnis erkennen, wenngleich unterschiedliche Rollenverständnisse vorliegen: Alle Interviewpartner:innen nehmen Bezug zu den **rechtlichen Rahmenbedingungen**, die für die Berufungsverfahren ihrer Universität wesentlich sind, und sehen es als ihre Aufgabe, auf die Rechtmäßigkeit des Verfahrens zu achten. Wie die Typologie gezeigt hat, gibt es zwischen den Berufungsbeauftragten Unterschiede im Hinblick auf die Beobachtung der Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen seitens der Kommission. Während für die Verfahrenswächter:innen in erster Linie die Einhaltung aller rechtlich relevanten Normen von besonderer Relevanz ist, stellen die stillen Beobachter:innen die Rechtmäßigkeit des Verfahrens eher nur im Hinblick auf spezifische Anforderungen sicher, wie etwa den

Ausschluss von Befangenheiten oder der ordnungsgemäßen Einholung externer Gutachten. Die unabhängigen Berater:innen sehen es hingegen als ihre Aufgabe, Handlungsspielräume in den rechtlichen Rahmenbedingungen auszuloten, die sowohl die Interessen der Berufungskommission als auch die der kommissionsexternen Akteur:innen treffen. Dabei holen sie zunächst weitere Expertisen ein, etwa über den Kontakt zu anderen Universitäten oder zuständigen Ansprechpersonen im Ministerium und lassen hin und wieder auch „regelverletzende Informalität“ (Kühl, 2011, S. 121) zu. Sie verstoßen also gegen organisationsseitig formulierte Regeln, nicht aber gegen gesetzliche Vorgaben.

Betrachtet man die Berufsregularien und folgt den Beschreibungen der Interviewpartner:innen, gibt es eine große Schnittmenge zwischen dem Zweckprogramm der **Sicherstellung der Verfahrensqualität** und der Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen. Ein Aspekt, der über die Rechtmäßigkeit hinausgeht, sind organisationsseitig formulierte Maßnahmen und Ziele. Deren Berücksichtigung ist den identifizierten Typen unterschiedlich wichtig. Während die stillen Beobachter:innen die Qualitätssicherungsmaßnahmen im Zuge ihrer Beschreibungen entweder nicht erwähnen oder explizit als irrelevant für ihre Rolle bezeichnen, ist deren Berücksichtigung für die Verfahrenswächter:innen und unabhängigen Berater:innen, wenn auch aus unterschiedlichen Motiven, wichtig. So ist deren Einhaltung für die Verfahrenswächter:innen aufgrund ihres weiteren Tätigkeitsprofils besonders relevant – schließlich sind die Verfahrenswächter:innen nicht-professorale Berufsbeauftragte, die die Qualitätssicherungsmaßnahmen (weiter-)entwickeln und zumeist auch für deren Evaluation zuständig sind. Die unabhängigen Berater:innen haben die strategischen Ziele der Universität im Blick und handeln durch eine starke Identifikation mit der Universität vor allem zum vermeintlichen Wohl des Kollegiums und der Universitätsleitung.

Auch die **Berichterstattung über den Verfahrensverlauf** wird von allen Berufsbeauftragten als Aufgabe benannt. Sie entnehmen den Berufsregularien der Universitäten die Pflicht, entweder schriftlich oder mündlich bestimmten kommissionsexternen Akteur:innen über den Verfahrensverlauf zu berichten. So sehen sich die stillen Beobachter:innen dieser Aufgabe verschrieben, obwohl durch diese eher die Strategie einer passiven Begleitung der Kommission verfolgt und auch bei informellen Handlungen zunächst eine kommissioninterne Klärung angestrebt wird. Die Tatsache, dass es auch hier keinen Konflikt zwischen den formal beschriebenen Zweckprogrammen und den beschriebenen Aufgaben zu geben scheint, deutet darauf hin, dass die formale Festlegung

der Aufgaben mit der tatsächlichen Aufgabenwahrnehmung der Berufungsbeauftragten kongruiert.

Die **Beratung der beteiligten Gremien** wird formal nicht präzisiert und bleibt daher unspezifisch. Konkretisiert wird das Zweckprogramm aber durch die Praktiken der Berufungsbeauftragten. So spiegelt sich die Umsetzung dieses Zweckprogramms in den Selbstverständnissen der drei identifizierten Typen von Berufungsbeauftragten wider, die nämlich alle eine beratende Rolle bei der Begleitung der Entscheidung der Kommission wahrnehmen, den Zweck der Beratung jedoch unterschiedlich definieren. Die Beratung wird durch die verschiedenen Handlungsstrategien geprägt, da die Berufungsbeauftragten heterogene Qualitätsdimensionen im Blick haben: die Qualität der Entscheidung (stille Beobachter:innen), die Qualität des Verfahrens (Verfahrenswächter:innen) oder beide Dimensionen (unabhängige Berater:innen).

5.3.3.2. Die Ziele der Universität(-sleitung)

An einigen Stellen hat sich im Zuge der Charakterisierung der Typen bereits abgezeichnet, dass die strategischen Ziele der Universität, die in der Regel durch die Universitätsleitung bestimmt werden, eine Rolle spielen. In den Interviews wird deutlich, dass die Identifikation mit den strategischen Zielen der Universität und das Verhältnis zur Universitätsleitung für die Aufgabenwahrnehmung der Berufungsbeauftragten wichtig ist. Letzteres wird sowohl durch ein wahrgenommenes Vertrauen seitens der Hochschulleitung bei der Erfüllung ihrer Funktion bestimmt als auch durch die Wahrnehmung, dass die Hochschulleitung qualitätsgesicherten Berufungsverfahren eine hohe Relevanz beimisst.

Insbesondere die unabhängigen Berater:innen, unter denen professorale wie auch nicht-professorale Berufungsbeauftragte sind, heben die Rolle der Universitätsleitung für die Aufgabenerfüllung hervor. Aus der Forschung zu den nicht-professoralen Berufungsbeauftragten ist bereits bekannt, dass sich das berufliche Selbstverständnis an der Hochschulleitung ausrichtet (Gerchen, 2021, S. 122). Der Befund scheint jedoch auch für die professoralen Berufungsbeauftragten zu gelten, die sich der Rolle der unabhängigen Berater:innen bei der Begleitung der Kommission annehmen. Aus den Beschreibungen der unabhängigen Berater:innen geht hervor, dass sie sich in der Kommission als Stimme der Hochschulleitung verstehen und entsprechend auch die strategischen Ziele der Universität bei der Bewertung des Entscheidungsprozesses der Berufungskommission fokussieren.

Dagegen erwähnen die stillen Beobachter:innen die Ziele der Hochschule entweder nicht oder betonen, dass sie sich nicht mit der Strategie der Hochschulleitung identifizieren können.

5.3.3.3. Die Entscheidungsstruktur Personal

Ein Resümee, das man mit einem organisationssoziologischen Blick auf die Ergebnisse ziehen kann, ist, dass das Rollenverständnis der Berufungsbeauftragten zwar durch die rechtlichen Rahmenbedingungen beeinflusst wird, die tatsächliche Ausgestaltung der Funktion jedoch auch stark von den Personen selbst abhängt, die mit den Aufgaben betraut werden. So scheinen vor allem die individuellen Vorstellungen darüber, was gute Berufungsverfahren ausmacht, zu bestimmen, welchen Zweckprogrammen sich die Berufungsbeauftragten verpflichtet fühlen und wie sie diese ausfüllen.

Fasst man in Anlehnung an die systemtheoretische Organisationssoziologie die Stellen der Berufungsbeauftragten als formale Entscheidungsstruktur, so gilt auch in diesem Fall, dass die Organisation bereits über die Personalentscheidung zur Besetzung der Funktionen der Berufungsbeauftragten Entscheidungskorridore zur Bewertung der Verfahrens- und/oder Ergebnisqualität errichtet (Kühl, 2011, S. 107f.).

5.4. Schlussbetrachtung

Anhand des Untersuchungsgegenstandes der Berufungsbeauftragten gibt der Beitrag einen Einblick in das Verhältnis von Formalität und Informalität an deutschen Universitäten. Über den Vergleich der beiden Seiten der Organisation kann gezeigt werden, dass die organisationalen Rahmenbedingungen der Universität zwar wesentlich, nicht aber deterministisch sind, sondern an die Zuweisung individueller Sinnzuschreibungen durch die ausführenden Personen gebunden sind. Damit wird einmal mehr deutlich, wie zentral das Personal als strukturierendes Merkmal ist, das die Entscheidungen der Organisation (mit-)bestimmt.

Über die Auseinandersetzung mit den Aufgabenbeschreibungen der Berufungsbeauftragten konnte gezeigt werden, wie die formalen Entscheidungsstrukturen die qualitätssichernde Instanz der Berufungsbeauftragten bei der Begleitung des Entscheidungsfindungsverfahrens der Berufungskommission strukturieren. Die im Zuge der Analyse entwickelte Typologie von Berufungsbeauftragten kann für die Gestaltung von strukturellen Rahmenbedingungen von

Berufungsverfahren an deutschen Universitäten hilfreich sein. Aufgrund des kriteriengeleiteten Samples der Interviewpartner:innen ist davon auszugehen, dass die Ergebnisse generalisierbar und damit auch auf weitere Universitäten und Hochschultypen anwendbar sind. Zudem ist anzunehmen, dass der identifizierte Merkmalsraum der Typologie, der eine Unterscheidung zwischen einer Prozess- und Ergebnisorientierung bei der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren hervorbringt, auch über Personalauswahlverfahren hinaus ein relevanter Bezugsrahmen ist. So könnte die Unterscheidung sowohl für die Verständigung über Qualitätssicherungsmaßnahmen als auch für die (Weiter-)Entwicklung weiterer Qualitätssicherungsinstanzen an Hochschulen gewinnbringend sein.

An die dargestellten Befunde schließen sich Forschungsdesiderate für zukünftige Forschungsfragen an. So könnten über die Einbeziehung weiterer Universitäten und Hochschultypen vermutlich auch weitere Merkmalsdimensionen erschlossen werden, die für das Aufgabenverständnis von Berufungsbeauftragten bei der Begleitung der Verfahren relevant sind. Eine anderer lohnenswerter Zugang zu den erhobenen Daten wäre eine qualitative Feinanalyse der Konzepte, die hinter den wiederkehrenden Begrifflichkeiten in den Beschreibungen der Berufungsbeauftragten wie *Rechtssicherheit*, *Ordnungsmäßigkeit* und *beste:r Bewerber:in* liegen. Diese Konzepte könnten schließlich der Operationalisierung von Kriterien für die Bewertung der Verfahrensqualität dienen, die Eingang in die Berufsregularien finden könnten.

6. Fazit und Ausblick

6.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die strategische Bedeutung von Berufungen für die Hochschulentwicklung und die veränderten Anforderungen an das Verfahren haben den Stellenwert der Berufungspolitik an den deutschen Universitäten in den letzten Jahrzehnten unweigerlich verändert. Mit der gewachsenen Autonomie der Universitäten im Wettbewerb um die besten Köpfe und den sich wandelnden gesellschaftlichen Wertvorstellungen, die auch die Besetzung des universitären Leistungspersonals berühren, gehen zunehmende Legitimationsbedarfe gegenüber der organisationalen Umwelt einher. In Reaktion auf die gestiegenen Anforderungen sind die Universitäten bestrebt, die Qualität von Berufungsverfahren zu kontrollieren und weiterzuentwickeln. Diese Beobachtung ist der Ausgangspunkt der kumulativen Dissertation, die sich zum Ziel gesetzt hat, der Frage nachzugehen, *welche Rolle den beiden ausgewählten qualitätssichernden Maßnahmen in Berufungsverfahren an staatlichen Universitäten in Deutschland zukommt.*

Die vorliegende Dissertation leistet einen Beitrag zum Diskurs über die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren an deutschen Universitäten, indem sie zwei Maßnahmen in den Blick nimmt, die der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren dienen sollen. Dies ist zum einen die Begutachtung der listenplatzierten Bewerber:innen durch externe Fachwissenschaftler:innen und zum anderen der Einsatz von Berufungsbeauftragten. Zur Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage wurden die beiden Untersuchungsgegenstände analytisch aus einer Makro-, Meso- und Mikroperspektive betrachtet und unterschiedliche methodische und theoretische Zugänge gewählt.

Die Auseinandersetzung mit dem ersten Untersuchungsgegenstand – der externen Begutachtung der Kandidat:innen – hat gezeigt, dass das Verfahren in der Regel so konzipiert ist, dass eine vergleichende Bewertung der fachlichen Leistung der Kandidat:innen durch organisationsexterne Fachexpert:innen vorgenommen wird, die in den Entscheidungsfindungsprozess über die Berufung einzubeziehen ist. Sie soll dabei zum einen die Entscheidungsfindung über eine Listenreihung der Kandidat:innen durch die Berufungskommission unterstützen und wird zum anderen von kommissionsexternen Entscheidungsträger:innen, also dem Fakultätsrat, dem Senat und der Hochschulleitung herangezogen, um den Entscheidungsvorschlag der Kommission vor dem Hintergrund des Votums der Gutachter:innen beurteilen zu können. Die Dokumentenanalyse hat zunächst die legitimatorische Relevanz der externen Gutachten für die Entscheidung der

Berufungskommission offengelegt, da die Einbeziehung externer Voten für die Kommission verpflichtend ist, die Verantwortung für die Personalentscheidung allerdings nicht bei der Kommission liegt, sondern nur in einem Entscheidungsvorschlag mündet. Dabei trägt die Kommission die Verantwortung für die Einholung und die Berücksichtigung der externen Gutachten selbst. Durch die Möglichkeit der kommissionsexternen Entscheidungsträger:innen die Gutachten im Vergleich zur erstellten Listenreihung der Kommission einzusehen, wirkt sich das Qualitätssicherungsverfahren maßgeblich auf die Legitimität und Akzeptanz der durch die Berufungskommission erstellten Listenreihung aus. Das Verfahren muss dabei zwei Maßstäbe erfüllen: Es muss die formalen Bedingungen erfüllen und die inhaltlichen Erwartungen der am Berufungsverfahren beteiligten Personen(-gruppen) gerecht werden. Die Analyse der Interviews mit professoralen Berufungskommissionsmitgliedern und -vorsitzenden hat Praktiken aufgezeigt, mittels derer die Berufungskommission versucht, über die externe Begutachtung die Legitimität ihrer Entscheidung herzustellen. Die Einbeziehung der bewertungssoziologischen Überlegungen in die Diskussion der Befunde eröffnet anschlussfähige Perspektiven auf wissenschaftliche Bewertungsprozesse im Allgemeinen und schließt sich dem aktuellen Diskurs um Bewertungspraktiken und Bewertungskonstellationen in der Wissenschafts- und Hochschulforschung an.

Die Implementierung von Berufungsbeauftragten als zweite qualitätssichernde Maßnahme wurde über organisationssoziologische Fragestellungen in den Kapiteln 4 und 5 erschlossen. Dabei wurde über Dokumentenanalysen zunächst die Perspektive auf die Universität als Organisation gerichtet und die rechtliche sowie organisationale Verankerung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten aufgezeigt. Ein wesentlicher Befund der Analyse ist, dass die Universitäten den Einsatz von Berufungsbeauftragten formal ganz überwiegend vorsehen (70 der 85 Universitäten). Mit Blick auf die konkreten Strukturen der Berufungsbeobachtung durch Berufungsbeauftragte konnte allerdings eine hohe Heterogenität im Feld herausgestellt werden, deren verschiedene Strukturausprägungen zu zwei Typen verdichtet wurden: Die professoralen Berufungsbeauftragten, die im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung mit der Aufgabe der Berufungsbeobachtung betraut sind und die nicht-professoralen Berufungsbeauftragten, die der Gruppe des administrativen Personals angehören und den primären Zweck haben, die Qualität von Berufungsverfahren zu sichern. Über die Dokumentenanalysen konnte das Vorkommen der beiden Typen an den Universitäten aufgezeigt und so vier Varianten der Berufungsbeobachtung identifiziert werden. Die dominierende organisationale Variante der Berufungsbeobachtung ist der

Einsatz beider Typen an einer Organisation. Zudem hat sich gezeigt, dass insgesamt 58 der 85 untersuchten Universitäten mindestens eine Stelle für den Typus der nicht-professoralen Berufungsbeauftragten eingerichtet haben. Diese Beobachtung ist ein Hinweis auf eine übergreifende Entwicklung der Professionalisierung der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren. Über bivariate Datenanalysen zeigten sich zudem Hinweise, dass die Verankerung von Stellen der Berufungsbeobachtung an den Universitäten durch das Vorliegen des Ruferteilungsrechts sowie eine hohe Anzahl durchzuführender Berufungsverfahren begünstigt werden könnte.

Die im vierten Kapitel entwickelte Typologie von Berufungsbeauftragten war schließlich Ausgangspunkt einer weiteren analytischen Perspektive, die sich zum Ziel setzte, das Aufgabenverständnis der professoralen und nicht-professoralen Berufungsbeauftragten bei der Begleitung der Kommissionssitzungen vergleichend in den Blick zu nehmen (Kapitel 5). Die über die Interviews mit Berufungsbeauftragten herausgearbeiteten subjektiven Aufgabenbeschreibungen zeigten, dass sich die formalen Zweckprogramme – Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen, Sicherstellung der Verfahrensqualität, Berichterstattung über den Verfahrenslauf, Beratung der beteiligten Gremien – in den Beschreibungen der Berufungsbeauftragten wiederfinden, jedoch für die Berufungsbeauftragten unterschiedlich relevant sind. Die jeweilig zugeschriebene Relevanz ergibt sich aus Unterschieden der aus Sicht der Berufungsbeauftragten wesentlichen Qualitätsdimension, die sie im Zuge ihrer Beteiligung am Verfahren sicherstellen wollen. So adressieren sie in ihren Beschreibungen zum einen die Qualität des Verfahrens und zum anderen die Qualität der Entscheidung der Kommission. Aus diesem Befund wurde eine Typologie von Berufungsbeauftragten entwickelt, die zwischen Verfahrenswächter:innen, stillen Beobachter:innen und unabhängigen Berater:innen unterscheidet. Die Analyse der subjektiven Aufgabenbeschreibungen zeigte, dass die jeweils vorliegende strukturelle Verortung der Berufungsbeauftragten für die unterschiedlichen Handlungsziele der drei Typen zwar relevant, aber nicht zentral ist. Vielmehr sind es individuelle Sinnzuschreibungen der ausführenden Personen, die die Rollenwahrnehmung beeinflussen. Die Erkenntnisse zu den Berufungsbeauftragten schließen an die Befunde zur Professionalisierung im Hochschulmanagement an, wie sie in anderen Aufgabenbereichen der Universitäten über die „Qualitätsentwickler“ (Kloke, 2014) oder die „Hochschulprofessionellen“ (Kehm et. al, 2010) zu beobachten ist (Blümel et al., 2011) und geben Impulse zu möglichen begünstigenden Rahmenbedingungen der Implementierung neuer Aufgaben an Universitäten.

Ein übergreifender Blick auf die Befunde der Untersuchungen zur externen Begutachtung und der Instanz der Berufungsbeauftragten lässt drei wesentliche Befunde zu. *Erstens* zeigen die Dokumentenanalysen des formalen Rahmens der beiden qualitätssichernden Maßnahmen, dass die Gesetzgebung überschaubare Anforderungen in Bezug auf die Ausgestaltung der externen Begutachtung und der Strukturen der Berufungsbeobachtung stellt. Damit wird empirisch unterstrichen, dass die Gesetzgebung den Universitäten ein hohes Maß an Eigenverantwortung in der Ausgestaltung der universitären Berufungsverfahren und einzelner Verfahrenselemente überlässt. Der Befund, dass die beiden Maßnahmen an einer deutlich überwiegenden Mehrheit der Universitäten formal verankert sind, weist allerdings darauf hin, dass sie für die Durchführung des Personalauswahlprozesses aus Sicht der Universitäten wesentlich sind. Die Deskription der unterschiedlichen Strukturen und Regelungsbereiche der beiden qualitätssichernden Maßnahmen gewähren relevanten (inter-)nationalen Akteur:innen aus der Hochschulpraxis und Vertreter:innen der einschlägigen Ministerien einen vergleichenden Einblick in die bestehenden formalen Entscheidungsstrukturen.

Zweitens lässt sich resümieren, dass die formalen Entscheidungsstrukturen der Universitäten im Hinblick auf die externe Begutachtung und die Aufgaben der Berufungsbeauftragten nicht besonders stark reguliert sind. Vielmehr überlassen sie den beteiligten Akteur:innen zum Teil erhebliche Freiräume in der praktischen Umsetzung der qualitätssichernden Maßnahmen. Eine Begründung dieser Beobachtung ist, dass aufgrund der Komplexität der zu treffenden Personalentscheidungen im Verfahren eine Notwendigkeit für gewisse Freiräume der Verfahrensbeteiligten besteht. Die systemtheoretische Organisationssoziologie begreift einen solchen Verzicht der Formalisierung als „*prinzipiell entscheidbare, aber nicht entschiedene Entscheidungsprämissen*“ (Kühl, 2011, S. 119). Mit Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren entbindet sich die Universität mit der Entscheidung, bestimmte Entscheidungsprämissen nicht in die Berufsordnungen aufzunehmen, von einer rechtlich bindenden Struktur und gewinnt so selbst Handlungsspielräume, die dann gerade nicht als Verfahrensfehler angezeigt werden könnten.

Drittens zeigen die empirischen Analysen, dass beide Maßnahmen legitimitätssteigernd auf die Durchführung von Berufungsverfahren wirken. Zum einen auf den Entscheidungsvorschlag der Berufungskommission, sofern die Maßnahmen in den Entscheidungsfindungsprozess einbezogen werden. Legt die Berufungskommission also

glaubhaft dar, externe Gutachten von einschlägigen Fachwissenschaftler:innen inhaltlich konsultativ hinzugezogen und aus Sicht der Berufungsbeauftragten die rechtlichen Anforderungen eingehalten zu haben, kann sich die Berufungskommission gegen Widerspruch und Kritik seitens kommissionsexterner Entscheidungsträger:innen, wie dem Fakultätsrat, dem Senat und der Hochschulleitung absichern. Zusätzlich gilt diese legitimierende Funktion auch für die organisationale Umwelt: Die externe Begutachtung ist ein institutionalisiertes Verfahren, dessen Einsatz in der Regel zwingend erforderlich ist. Das Auslassen des Verfahrensschritts ist ein Verfahrensfehler. Die Ergebnisse der Analysen zum Einsatz von Berufungsbeauftragten weisen darauf hin, dass schon die strukturelle Verankerung der Funktion eine legitimierende Wirkung nach außen hat. Das ist dahingehend einleuchtend, als die zentrale Zweckbestimmung von Berufungsbeauftragten die Sicherstellung der Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen ist.

6.2. Limitationen und Ausblick

Im abschließenden Abschnitt werden nun die Grenzen der Arbeit aufgezeigt und diskutiert sowie daraus hervorgehende Impulse für anschließende Forschungsfragen zum Themenfeld der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren skizziert. Dabei baut der Abschnitt auf den in den Kapiteln 3, 4 und 5 bereits thematisierten Limitationen auf und ergänzt diese um Perspektiven, die sich aus dem übergreifenden Blick auf das Forschungsinteresse ergeben.

Der Artikel zur externen Begutachtung in Berufungsverfahren widmete sich durch die Zielsetzung einer ersten Exploration des Untersuchungsgegenstands der Perspektive der professoralen Kommissionsmitglieder auf die Rolle der externen Begutachtung für die Entscheidungsfindung. Dabei wurden die Perspektiven der weiteren Kommissionsmitglieder zunächst ausgeblendet, wenngleich eine Perspektiventriangulation weitere spannende Erkenntnisse liefern würde, um internen Rollendifferenzierungen in der Kommission nachgehen zu können. Vertiefend wäre es zudem sinnvoll, den Untersuchungsgegenstand zusätzlich im Kontext unterschiedlicher Fachkulturen zu beleuchten, da sich im Zuge der Analyse der qualitativen Interviews fachspezifische Unterschiede angedeutet haben, die sich jedoch aufgrund der geringen Anzahl der Interviews je Fach nicht verdichten ließen. Das Forschungsdesign zur Erschließung der externen Begutachtung als qualitätssicherndes Instrument basierte aus forschungspragmatischen Gründen auf retrospektiven Erzählungen über Praktiken im Umgang mit der externen Begutachtung. Für einen umfassenden Einblick in die Praktiken der Kommission, die auch Möglichkeiten der Erfassung divergierender

Handlungslogiken und Interessen der unterschiedlichen sozialen Rollen in der Berufungskommission bieten würden, würde sich eine teilnehmende Beobachtung von Kommissionssitzungen anbieten. Dieser method(olog)ische Zugang ist jedoch aus forschungspragmatischer Sicht für ein Dissertationsprojekt eher ungeeignet, da die Verfahren nach wie vor langwierig sind und sich ein offene teilnehmende Beobachtung vermeintlich auf das Verhalten der Beteiligten in den Verfahren auswirken würde.

Die beiden Artikel zum Untersuchungsgegenstand der Berufungsbeauftragten widmen sich zum einen den formalen Strukturen der Berufungsbeobachtung und zum anderen dem informellen Aufgabenverständnis der Berufungsbeauftragten. In Kapitel 4 wird der aktuelle Stand der formal-strukturellen Verortung von Berufungsbeauftragten an Universitäten dargelegt. Die Befunde des Beitrags beruhen auf Dokumenten und Informationen, die auf den Universitätswebseiten zum Zeitpunkt der Erhebung veröffentlicht waren, für das gegenwärtig recht dynamische Feld des Berufungsgeschehens an Universitäten wird daher nur eine Momentaufnahme dargestellt. Um Aussagen über die Institutionalisierung der Stellen treffen zu können, wäre es daher sinnvoll, die formalen Strukturen mit einem gewissen Zeitabstand vergleichend zu betrachten. Im Zuge einer erneuten Datenerhebung wäre es zudem spannend, auch die Strukturen der Fakultäten zu beleuchten. So könnte man mehr über die Rolle der dezentralen administrativen Stellen erfahren, die in begrenztem Umfang für die Berufungsbeobachtung zuständig, aber nicht in den Berufsordnungen verankert sind. Eine weitere Grenze der Untersuchungen zur Rolle der Berufungsbeauftragten als qualitätssichernde Maßnahme in Berufsverfahren ist, dass die Analysen der formalen Strukturen in den beiden Beiträgen nur auf der Darstellung der formalen Schauseite der Universitäten beruhen. Im Zuge der Recherche der zugrundeliegenden Dokumente wurde vereinzelt auf interne Dokumente verwiesen oder es erfolgte eine Weiterleitung auf das Intranet der Universitäten, das für hochschulexterne Personen nicht zugänglich ist. Für die Erhebung der strukturellen Verortung der Stellen erscheint diese Grenze des Materials nicht wesentlich, für eine Erhebung der formalen Aufgabenbeschreibungen hingegen schon. Der Beitrag in Kapitel 5 erhob daher nicht den Anspruch, einer systematischen Erfassung der formalen Aufgabenbeschreibungen der Berufungsbeauftragten, er legte den Fokus vielmehr auf die Selbstbeschreibungen der Berufungsbeauftragten über qualitative Interviews. Im Zentrum des Erkenntnisinteresses waren dabei Berufungsbeauftragte, die an den Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen. Diese vermeintlich enge Perspektive ergab sich aus dem Anspruch einer besseren Vergleichbarkeit der nicht-professoralen und professoralen Berufungsbeauftragten, da letztere immer an den Sitzungen der Kommission teilnehmen

(sollten), erstere hingegen nicht zwingend. Nicht betrachtet werden in dieser Arbeit daher die Handlungsorientierungen und Tätigkeitsprofile von nicht-professoralen Berufungsbeauftragten, die nicht an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. Diesem Desiderat widmete sich Anna Gerchen im Rahmen des BerBeo-Projekts (vgl. Gerchen, 2021; Gerchen & Walther, 2022). Bisher unbeleuchtet bleibt jedoch die Perspektive auf Universitäten, die eine Doppelstruktur der Berufungsbeobachtung verankert haben. Hier stellt sich die Frage, inwiefern sich die Entscheidungsstrukturen der Stellen in Bezug auf die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren unterscheiden und wie sich die beiden Funktionen in der Praxis voneinander abgrenzen. Neben dem Vergleich der subjektiven Aufgabenverständnisse der Berufungsbeauftragten könnten zur Beantwortung der Fragen die Interviews mit Berufungskommissionsvorsitzenden und Hochschulleitungen herangezogen werden, die im Rahmen des BerBeo-Projekts erhoben wurden. Diese Daten bieten zudem das Potenzial, die subjektiven Aufgabenverständnisse der Berufungsbeauftragten mit den zugeschriebenen Tätigkeitsprofilen zu vergleichen, um gegebenenfalls weitere Qualitätsdimensionen von Berufungsverfahren zu erschließen oder die bestehenden Erkenntnisse zu verdichten.

Die Analyse des Verfahrens der externen Begutachtung und der Instanz der Berufungsbeauftragten hat gezeigt, dass beide Maßnahmen so angelegt sind, dass sie die Qualität von Berufungsverfahren kontrollieren und sichern können. Die externe Begutachtung ermöglicht in der Logik des Peer Reviews eine unabhängige und vergleichende Einschätzung des fachlichen Profils der Bewerber:innen. Diese Einschätzung kann Unsicherheiten im Hinblick auf die fachliche Eignung der Kandidat:innen für die zu besetzende Professur reduzieren. Die Instanz der Berufungsbeauftragten kann den an den Verfahren beteiligten Gremien zum einen beratend zur Seite stehen, indem sie verfahrensrechtlichen Fragen in den Blick nimmt und zum anderen über die Berichterstattung gegenüber der Hochschulleitung (und dem Senat) die Verfahrenstransparenz erhöhen. Ob die externe Begutachtung und der Einsatz von Berufungsbeauftragten allerdings tatsächlich die Qualität des Entscheidungsfindungsprozesses verbessern, kann auf Basis der vorliegenden Befunde nicht festgestellt werden. Hierfür sind weitergehende Studien erforderlich, die andere methodische Zugänge zu den beiden Untersuchungsgegenständen wählen, um die bisherigen Erkenntnisse zu ergänzen. Über ein experimentelles Forschungsdesign könnten Entscheidungsfindungsprozesse mit und ohne den Einsatz der beiden Maßnahmen untersucht werden. Naheliegender wären jedoch zunächst andere empirische Zugänge zu den einzelnen Untersuchungsgegenständen, wie nachfolgend dargelegt wird.

Die Lektüre der internationalen Forschung zu Rekrutierungsprozessen zeigt, dass diese häufiger auf deutlich aktuellere und umfangreichere Verfahrensdokumente zurückgreift, deren Zugang in Deutschland aufgrund rechtlicher Regelungen äußerst schwierig ist (Hamann, 2017, S. 247f.) So liegen den Studien vollständige Verfahrensunterlagen niederländischer (van den Brink & Benschop, 2011; van den Brink et al., 2010), finnischer (Vellamo et al., 2022), norwegischer (Reymert, 2022; Orupabo & Mangset, 2021) und schwedischer Universitäten (Hammarfeld, 2017; Levander, 2022) vor, die zumindest Einblicke in Ausschreibungen, die Kommissionsunterlagen, externe Gutachten sowie den Entscheidungsvorschlag geben. Über diese Dokumente kann ein Einblick in die „*formellen Praktiken*“ (Hamann, 2017, S. 250) der Kommission gegeben werden. Doch nicht nur der Zugriff auf Verfahrensdokumente von Berufungsverfahren in Deutschland ist schwer, auch die teilnehmende Beobachtung wäre, nicht zuletzt aus datenschutzrechtlichen Gründen nur schwer realisierbar.

Für die weitere Erschließung der Rolle der externen Begutachtung für die Qualitätssicherung des Verfahrens, wäre es über einen erweiterten Feldzugang in einem nächsten Schritt sinnvoll, die Verhandlung der externen Gutachten und des Listenvorschlags der Kommission in den Gremien zu beobachten, die über den Berufungsvorschlag der Kommission entscheiden. Die Gutachten selbst wären ein interessantes Datenmaterial, mittels derer erschlossen werden könnte, welche Kriterien bei der vergleichenden Bewertung der Qualität der Bewerber:innen in den Schriftstücken herangezogen werden. Für einen umfassenden Blick auf die Frage, ob mittels der externen Gutachten eine qualitätsgesicherte Entscheidung über die wissenschaftliche Güte der Kandidat:innen getroffen wird, wäre ein Perspektivwechsel auf das Ergebnis der Personalauswahlentscheidung spannend, indem die Werdegänge der Listenplatzierten langfristig beobachtet werden.

In Bezug auf die qualitätssichernde Wirkung von Berufungsbeauftragten auf die Berufungsverfahren würde sich eine Analyse, der im Rahmen von Berufungsverfahren erstellten Dokumente eignen. Stichprobenartig könnten Berufungsakten von Universitäten vor dem Zeitpunkt der Implementierung von Berufungsbeauftragten und seit der Einführung der Funktion verglichen werden, um Veränderungen in der Dokumentation der Verfahren nachzugehen. Über eine verwaltungswissenschaftliche Perspektive müssten sodann Indikatoren bestimmt werden, die auf eine Verbesserung der Verfahrensqualität hinweisen. Denkbar sind etwa eine Reduzierung von Verfahrensfehlern oder Veränderungen in Bezug auf die Entscheidung eines Verfahrensabbruchs.

Die drei Artikel der kumulativen Dissertationen konzentrieren sich auf die beiden qualitätssichernden Maßnahmen an staatlichen Universitäten, deren Anforderungen an Berufungsverfahren sich von anderen Hochschultypen aufgrund der jeweils spezifischen Dienstaufgaben und damit verknüpften Auswahlkriterien unterscheiden. Wünschenswert wäre eine Erweiterung der Perspektive auf Berufungsverfahren an anderen staatlichen Hochschultypen, wie etwa den Hochschulen für angewandte Wissenschaften und den Kunst- und Musikhochschulen, die mit anderen Rahmenbedingungen bei der Personalauswahl konfrontiert sind (In der Smitten et al., 2017; Kleimann et al., 2021). Erste explorative Erkenntnisse dahingehend gibt es bisher nur über die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an ausgewählten Kunsthochschulen (Kleimann et al., 2021). Über die Hinzuziehung weiterer staatlicher Hochschultypen könnten die bisherigen Ergebnisse verdichtet und vergleichende Analysen angestellt werden. Zur professoralen Personalrekrutierung an privaten Hochschulen besteht insgesamt noch ein großer Forschungsbedarf, perspektivisch wäre aber auch der Blick auf die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an privaten Hochschulen sicherlich erkenntnisreich.

Eine naheliegende ergänzende Perspektive, die sich mit dem Blick auf die vorliegende kumulative Dissertation ergibt, ist die Erweiterung des Forschungsinteresses auf andere qualitätssichernde Maßnahmen. So könnte die Einbeziehung der weiteren Statusgruppen neben den Professor:innen dahingehend beleuchtet werden, inwiefern diese zur Qualitätssicherung des Entscheidungsfindungsprozesses beitragen. Exemplarisch wäre die Auseinandersetzung mit der Beurteilung von pädagogischen Kompetenzen der Kandidat:innen, für die bisher nur Erkenntnisse an schwedischen Hochschulen vorliegen (vgl. Levander, 2022). Auch die aktive Rekrutierung als Instrument, die der Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen von Berufungsverfahren dienen soll (Steinweg et al., 2023) oder der zunehmende Einsatz von Instrumenten der Personaldiagnostik (Abele-Brehm & Benker-Kuchenreuther, 2020), die überfachliche Kompetenzen und Potenziale der Kandidat:innen beurteilen und damit die Persönlichkeit als Bewertungsgegenstand in den Fokus nehmen, eröffnen spannende Forschungsfragen, die das bisher nur wenig beforschte Feld der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren bereichern würde. Die weitere Bearbeitung des Themenfelds wäre sowohl für die Hochschulpraxis als auch die Hochschul- und Wissenschaftsforschung wünschenswert.

Literaturverzeichnis

- Abele-Brehm, A.E., & Benker-Kuchenreuther, K. (2020). Fachlich erstklassig, und sozial? Über die Ermittlung überfachlicher Kompetenzen in Berufungsverfahren der FAU. *Forschung & Lehre*(2), 132–133.
- Abele-Brehm, A. E., & Bühner, M. (2016a). Überlegungen zur Optimierung von Berufungsverfahren in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 67(4), 262–268.
- Abele-Brehm, A. E., & Bühner, M. (2016b). Wer soll die Professur bekommen? *Psychologische Rundschau*, 67(4), 250–261. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000335>
- Alfonso, A. (2016). Varieties of academic labor markets in Europe. *Political Science & Politics*, 49(4), 816–821. <https://doi.org/10.1017/S1049096516001505>
- Anonym (2021). „Wer klagt, ist verbrannt“ – Vignetten aus der Berufungspraxis. *Forschung & Lehre*, 28(1), 24–26.
- Auspurg, K., Hinz, T., & Schneck, A. (2017). Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. *Zeitschrift für Soziologie*, 46(4), 613. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1016>
- Becker, F. (2014). Berufungsverfahren für Universitätsprofessoren: Veränderung tut Not...!? *Das Hochschulwesen*, 62(4+5), 111–115.
- Becker, F. G. (2015). Professor_innenauswahl in universitären Berufungsverfahren: Idealtypische Gestaltung auf Basis der wissenschaftlichen Personalforschung. In C. Peus, S. Braun, T. Hentschel & D. Frey (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (S. 175–190). Springer.
- Becker, F. G. (2019). *Akademisches Personalmanagement: Band 2: Berufungsverfahren, Personalbeschaffung und -auswahl an Hochschulen*. Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement: Band 20. Waxmann.
- Blümel, A., Kloke, K., & Krücken, G. (2011). Professionalisierungsprozesse im Hochschulmanagement in Deutschland. In A. Langer & A. Schröer (Hrsg.), *Professionalisierung im Nonprofit Management* (S. 105–127). Springer VS.

- Bock, U., Braszeit, A., & Schmerl, C. (1983). *Frauen an den Universitäten: Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie*. Campus.
- Bode, I. (2003). Multireferenzialität und Marktorientierung? *Zeitschrift für Soziologie*, 32(5), 435–453. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2003-0504>
- Bogumil, J., Burgi, M., Heinze, R. G., Gerber, S., Gräf, I.-D., Jochheim, L., Schickentanz, M., & Wannöffel, M. (2013). *Modernisierung der Universitäten: Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Modernisierung des öffentlichen Sektors*. Sonderband: Bd. 41. Edition sigma.
- Borggräfe, M. (2019). *Wandel und Reform deutscher Universitätsverwaltungen: Eine Organigrammanalyse*. Research. Springer VS.
- Bornmann, L., & Daniel, H.-D. (2009). Reviewer and editor biases in journal peer review: An investigation of manuscript refereeing at *Angewandte Chemie International Edition*. *Research Evaluation*, 18(4), 262–272. <https://doi.org/10.3152/095820209X477520>
- Braun, D., & Merrien, F.-X. (1999). Governance of universities and modernisation of the state: Analytical Aspects. In D. Braun & F.-X. Merrien (Hrsg.), *Higher Education Policy Series: Bd. 53. Towards a new model of governance for universities? A comparative view* (S. 9–33). Kingsley.
- Bräunig, A. (2015). Professionelles Berufungsmanagement an der Technischen Universität München. In C. Peus, S. Braun, T. Hentschel & D. Frey (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Springer.
- de Boer, H., Enders, J., & Schimank, U. (2007). On the way towards New Public Management? The governance of university systems in England, the Netherlands, Austria and Germany. In D. Jansen (Hrsg.), *New forms of governance in research organizations: Disciplinary approaches, interfaces and integration* (S. 137–152). Springer.
- Detmer, H. (2012). Berufungs- und Bleibeverhandlungspraxis - normative und faktische Entwicklungstendenzen von 1990 bis 2010. In C. Hesse & R. C. Schwinges (Hrsg.), *Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte: Bd. 12. Professorinnen und Professoren gewinnen: Zur Geschichte des Berufungswesen an den Universitäten Mitteleuropas* (S. 127–142). Schwabe.

- Detmer, H., & Meurs, C. (2008). Berufungskultur vor Ort: And the Winner is... *Forschung & Lehre*, 15(5), 304–312.
- Diaz-Bone, R. (2019). *Statistik für Soziologen* (5., überarbeitete Auflage). UVK Verlag.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <http://www.jstor.org/stable/2095101>
- Ditzel, B. (2019). Wirksamkeitsfeststellung und Sinnzuschreibung. In F. Reith, B. Ditzel, M. Seyfried, I. Steinhardt & T. Scheytt (Hrsg.), *Universität und Gesellschaft - Schriftenreihe zur Universitätsentwicklung: Band 9. Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement an Hochschulen: Theoretische Perspektiven und Methoden* (S. 55–87). Rainer Hampp.
- Ditzel, B., Reith, F., Seyfried, M., & Scheytt, T. (2019). Über die Erforschung von Qualitätsmanagement in Studium und Lehre. In F. Reith, B. Ditzel, M. Seyfried, I. Steinhardt & T. Scheytt (Hrsg.), *Universität und Gesellschaft - Schriftenreihe zur Universitätsentwicklung: Band 9. Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement an Hochschulen: Theoretische Perspektiven und Methoden* (S. 5–27). Rainer Hampp.
- Dömling, M., & Schröder, T. (2011). *Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen* (HIS: Forum Hochschule Nr. 2).
- Färber, C., & Riedler, U. (2016). *Black Box Berufung: Strategien auf dem Weg zur Professur* (2., aktualisierte Auflage). Campus.
- Färber, C., & Spangenberg, U. (2008). *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Campus.
- Frey, D., Braun, S., & Peus, C. (2015). Herausforderungen der Personalauswahl in der Wissenschaft: Berufungsverfahren an deutschen Universitäten. In C. Peus, S. Braun, T. Hentschel & D. Frey (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (S. 3–14). Springer.
- Friedrichs, A., Spoun, S., & Zinth, C.-P. (2014). Berufungen als Aspekt strategischen Personalmanagements an Universitäten. *Hochschulmanagement*, 9(3+4), 87–91.
- Fumasoli, T., & Goastellec, G. (2015). Global models, disciplinary and local patterns in academic recruitment processes. In T. Fumasoli, G. Goastellec & B. M. Kehm (Hrsg.),

- Academic work and careers in Europe: Trends, challenges, perspectives* (S. 69–93). Springer.
- Geenen, E. M. (1994). *Blockierte Karrieren: Frauen in der Hochschule*. Kieler Beiträge zur Politik und Sozialwissenschaft: Bd. 9. Leske + Budrich.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2016). Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes zur Förderung von Spitzenforschung an Universitäten. Exzellenzstrategie. <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung-Exzellenzstrategie-2016.pdf>
- Gerchen, A. (2021). Berufungsmanager*innen an deutschen Universitäten: Profilerkmale eines neuen Stellentypus. *Hochschulmanagement*, 16(4), 113–124.
- Gerchen, A., & Walther, L. (2022). Berufungsbeauftragte als Instanzen der Qualitätssicherung in professoraler Personalrekrutierung an deutschen Universitäten: Die Genese eines neuen Stellentypus und sein Qualitätsverständnis. In J. Kohler, P. Pohlenz & U. Schmidt (Hrsg.), *Handbuch Qualität in Studium, Lehre und Forschung: Methoden und Verfahren des Qualitätsmanagements. Institutionelle und personelle Rahmenbedingungen* (E 2.16, S. 75–90). DUZ.
- Gerding, M., & Steinweg, N. (2012). Geschlechtergerechtigkeit in NRW-Berufungsverfahren im Spannungsfeld von Hochschulautonomie, Organisationskultur und Qualitätssicherung. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung*(31), 28–36.
- Gläser, J., & Laudel, G. (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (3. Aufl.). Lehrbuch. Springer VS.
- Gläser, J., & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (4. Aufl.). Lehrbuch. Springer VS.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R., & Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *The Academy of Management Annals*, 5(1), 317–371. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.590299>
- Gross, C., Jungbauer-Gans, M., & Kriwy, P. (2008). Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren: Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 30(4), 8–32.

- Hamann, J. (2017). Berufungsakten als Datensorte für die Geschichte der Soziologie. In S. Moebius & A. Ploder (Hrsg.), *Handbuch Geschichte der deutschsprachigen Soziologie: Band 2: Forschungsdesign, Theorien und Methoden* (S. 243–255). Springer VS.
- Hamann, J. (2019). The making of professors: Assessment and recognition in academic recruitment. *Social Studies of Science*, 1-23.
- Hammarfelt, B. (2017). Recognition and reward in the academy. *Aslib Journal of Information Management*, 69(5), 607–623. <https://doi.org/10.1108/AJIM-01-2017-0006>
- Hanft, A. (2008). *Bildungs- und Wissenschaftsmanagement*. Vahlers Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Vahlen.
- Hartmer, M., & Detmer, H. (2017). *Hochschulrecht: Ein Handbuch für die Praxis* (3., neu bearbeitete Auflage). C.F. Müller.
- Harvey, L., & Green, D. (1993). Defining Quality. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 18(1), 9–34. <https://doi.org/10.1080/0260293930180102>
- Herrmann, O. (2007). *Die Berufung von Professorinnen und Professoren: Die Berufungsvoraussetzungen und das Berufungsverfahren*. Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht: Bd. 12. Deutscher Hochschulverband.
- Hesse, C., & Schwinges, R. C. (Hrsg.). (2012). Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte: Bd. 12. Professorinnen und Professoren gewinnen: Zur Geschichte des Berufungswesen an den Universitäten Mitteleuropas. Schwabe.
- Hirschauer, S. (2005). Publierte Fachurteile: Lektüre und Bewertungspraxis im Peer Review. *Soziale Systeme*, 11(1), 52–82.
- Hirschauer, S. (2010). Editorial judgments: A praxeology of 'voting' in peer review. *Social Studies of Science*, 40(1), 71–103. <https://doi.org/10.1177/0306312709335405>
- Hüther, O. (2010). *Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen*. Organization & Public Management. Springer VS.
- Hüther, O., & Krücken, G. (2011). Wissenschaftliche Karriere und Beschäftigungsbedingungen: Organisationssoziologische Überlegungen zu den Grenzen neuer Steuerungsmodelle an deutschen Hochschulen. *Soziale Welt*, 62(3), 305–325.

- Hüther, O., & Krücken, G. (2013). Hierarchy and power: A conceptual analysis with particular reference to New Public Management reforms in German universities. *European Journal of Higher Education*, 3(4), 307–323. <https://doi.org/10.1080/21568235.2013.850920>
- Hüther, O., & Krücken, G. (2016). *Hochschulen: Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung*. Organization & Public Management. Springer VS.
- In der Smitten, S., Sembritzki, T., Thiele, L., Kuhns, J., Sanou, A., & Valero Sanchez, M. M. (2017). Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro) (*Forum Hochschule* 3/2017). Hannover. DZHW. <https://doi.org/10.2314/GBV:89331076X>
- Janßen, M., Schimank, U., & Sondermann, A. (2021). *Hochschulreformen, Leistungsbewertungen und berufliche Identität von Professor*innen: Eine fächervergleichende qualitative Studie*. Springer VS.
- Jungbauer-Gans, M., & Gross, C. (2013). Determinants of success in university careers: Findings from the German academic labor market. *Zeitschrift für Soziologie*, 42(1), 74–92. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2013-0106>
- Junghans, L. (2012). Die Berufung von ProfessorInnen: Das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*(1), 141–148.
- Karpik, L. (2010). *Valuing the unique: The economics of singularities*. Princeton University Press.
- Kehm, B. M., & Lanzendorf, U. (2006). Germany - 16 Länder approaches to reform. In B. M. Kehm & U. Lanzendorf (Hrsg.), *Reforming university governance: Changing conditions for research in four European countries* (S. 135–186). Lemmens.
- Kehm, B. M., Merkator, N., & Schneijderberg, C. (2010). Hochschulprofessionelle?! Die unbekanntes Wesen. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 5(4), 23–39. <https://doi.org/10.3217/zfhe-5-04/03>
- Kelle, U., & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2. Aufl.). Qualitative Sozialforschung: Bd. 15. Springer VS.
- Klawitter, M. (2017). *Die Besetzung von Professuren an deutschen Universitäten.: Empirische Analysen zum Wandel von Stellenprofilen und zur Bewerber(innen)auswahl*. Universität

- Kassel. <https://kobra.uni-kassel.de/bitstream/handle/123456789/2017091253474/DissertationMarenKlawitter.pdf>
- Klee, D., & Grether, T. (2015). Die Besten finden, die Besten binden – Effektives Personalmanagement an der RWTH Aachen University. In C. Peus, S. Braun, T. Hentschel & D. Frey (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (S. 213–222). Springer.
- Kleimann, B. (2016). *Universitätsorganisation und präsidiale Leitung: Führungspraktiken in einer multiplen Hybridorganisation*. Organization & Public Management. Springer VS.
- Kleimann, B. (2019). Berufungsverfahren an deutschen Universitäten: Akteurskonstellationen und Bewertungskriterien. In Y. Greiner & S. Meyer (Hrsg.), *Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung: Bd. 24, Berufungsverfahren: Von der Prozessoptimierung zum Kulturwandel: Tagungsbericht* (S. 11–57). Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ).
- Kleimann, B., & Hückstädt, M. (2018). Auswahlkriterien in Berufungsverfahren: Universitäten und Fachhochschulen im Vergleich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 40(2), 20–46.
- Kleimann, B., In der Smitten, S., & Klawitter, M. (2015). Forschungserfahrung als Berufungskriterium: Anforderungen an zukünftige Professorinnen und Professoren. *Forschung & Lehre*(8), 644–645.
- Kleimann, B., & Klawitter, M. (2017). Berufungsverfahren an deutschen Universitäten aus Sicht organisationaler Akteure. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39(3-4), 52–73.
- Kleimann, B., Walther, L. & Gerchen, A. (2021). Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an deutschen Kunsthochschulen. *Qualität in der Wissenschaft*, 15(3+4), 73–82.
- Kloke, K. (2014). *Qualitätsentwicklung an deutschen Hochschulen: Professionstheoretische Untersuchung eines neuen Tätigkeitsfeldes*. Organization & Public Management. Springer VS.
- Kluge, S. (2000). Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Artikel 14. <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1124>
- Kosmützky, A. (2010). *Von der organisierten Institution zur institutionalisierten Organisation? Eine Untersuchung der (Hochschul-)Leitbilder von Universitäten*. Universität Bielefeld.

https://pub.uni-bielefeld.de/download/2303944/2303947/Dissertation_Anna-Kosmuetzky.pdf

- Kriszio, M. (1994). Mechanismen akademischer Selbstrekrutierung – zu den Spielregeln von Berufungsverfahren. *Hochschule Ost*, 3(4), 9–27.
- Krüger, A. K., & Reinhart, M. (2016). Wert, Werte und (Be)Wertungen. Eine erste begriffs- und prozesstheoretische Sondierung der aktuellen Soziologie der Bewertung. *Berliner Journal für Soziologie*, 26(3-4), 485–500. <https://doi.org/10.1007/s11609-017-0330-x>
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz* (2. Aufl.). Grundlagentexte Methoden. Juventa.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. Aufl.). Grundlagentexte Methoden. Beltz Juventa.
- Kühl, S. (2011). *Organisationen: Eine sehr kurze Einführung*. Springer VS.
- Kuhlen, R. (1999). Berufungsverfahren an deutschen Universitäten – eine gravierende Strukturschwäche. *Hochschule Ost*, 8(3/4), 159–170.
- Lamnek, S. (1991). Ethische Prinzipien im Berufungsverfahren. *Soziologie: Mitteilungsblatt der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*, 2, 142–173.
- Lamnek, S. (1995). Legitimation und Akzeptanz von Berufungsverfahren durch Transparenz. *Soziologie: Mitteilungsblatt der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*(1-2), 40–55.
- Lamont, M. (2009). *How professors think: Inside the curious world of academic judgment*. Harvard University Press.
- Lamont, M. (2012). Toward a comparative sociology of valuation and evaluation. *Annual Review of Sociology*, 38(1), 201–221. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-120022>
- Lamont, M., & Huutoniemi, K. (2011). Comparing customary rules of fairness: Evaluative practices in various types of peer review panels. In C. Camic, N. Gross & M. Lamont (Hrsg.), *Social Knowledge in the Making* (S. 209–232). University of Chicago Press.
- Langfeldt, L. (2004). Expert panels evaluating research: Decision-making and sources of bias. *Research Evaluation*, 13(1), 51–62.

- Levander, S. (2022). Construction of educational proficiency in academia: Peer review of educational merits in academic recruitment in Sweden. *Education Inquiry*, 13(2), 151–168. <https://doi.org/10.1080/20004508.2020.1843234>
- Levander, S., Forsberg, E., Lindblad, S., & Bjurhammer, G. J. (2022). Typecasting in the recruitment of full professors. In E. Forsberg, L. Geschwind, S. Levander & W. Wermke (Hrsg.), *Peer review in an era of evaluation: Understanding the practice of gatekeeping in academia* (S. 327–346). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-75263-7_14
- Luhmann, N. (1995). *Die Kunst der Gesellschaft*. Suhrkamp.
- Luhmann, N. (2000). *Organisation und Entscheidung*. Westdeutscher Verlag.
- Lutter, M., & Schröder, M. (2016). Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980–2013. *Research Policy*, 45(5), 999–1013. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.01.019>
- Mallich, K., Steinböck, S., & Gutiérrez-Lobos, K. (2010). Die Zukunft des akademischen Personalmanagements - Professionalisierung von Berufungsverfahren hinsichtlich überfachlicher Qualifikationen. *Personal- und Organisationsentwicklung*, 5(4), 90–97.
- Mau, S., & Huschka, D. (2010). Who is who? Die Sozialstruktur der Soziologie-Professorenschaft in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62(4), 751–766. <https://doi.org/10.1007/s11577-010-0118-x>
- Medjedović, I. (2019). Qualitative Daten für die Sekundäranalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (Bd. 7, S. 247–258). Springer VS.
- Meier, F., & Meyer, U. (2020). Organisationen und heterogene Umwelten: Zum Umgang mit Fragen institutioneller Pluralität. In R. Hasse & A. K. Krüger (Hrsg.), *Sozialtheorie. Neo-Institutionalismus: Kritik und Weiterentwicklung eines sozialwissenschaftlichen Forschungsprogramms* (S. 75–100). Transcript.
- Meier, F., Peetz, T., & Waibel, D. (2016). Bewertungskonstellationen. Theoretische Überlegungen zur Soziologie der Bewertung. *Berliner Journal für Soziologie*, 26(3-4), 307–328. <https://doi.org/10.1007/s11609-017-0325-7>
- Metz-Göckel, S. (1997). Geschlecht in der Hochschulforschung und im Hochschulalltag: Unerwünschte und gewollte Unterschiede. In S. Metz-Göckel & F. Steck (Hrsg.),

- Geschlecht und Gesellschaft: Bd. 7. Frauenuniversitäten: Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich* (S. 17–40). Leske + Budrich.
- Metz-Göckel, S. (2015). Der schöne Schein wissenschaftlicher Begutachtung oder zur Unterwanderung meritokratischer Beurteilungen. *Die Hochschule*(2), 43–57.
- Meuser, M., & Nagel, U. (1991). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In D. Garz & K. Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen* (S. 441–471). Westdeutscher Verlag.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. <http://www.jstor.org/stable/2778293>
- Möller, C., & Graf, A. (2021). Sozialer Aufstieg unter erschwerten Bedingungen: Zum Verhältnis von sozialer Herkunft und Wissenschaftskarriere. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, #IchbinHanna. Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Dokumentation der GEW-Fachtagung und Aktiven-Vernetzung am 1. Juli 2021. Frankfurt am Main.
- Müller, U. (1999). Soziologie und Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen. In B. Dausien, M. Herrmann, M. Oechsle, C. Schmerl & M. Steinhilbers (Hrsg.), *Erkenntnisprojekt Geschlecht* (S. 141–166). Springer VS.
- Musselin, C. (2002). Differenzierung durch Rekrutierung: Personalauswahlstrategien an deutschen und französischen Universitäten. *Die Hochschule*, 11(1), 113–130.
- Musselin, C. (2010). *The market for academics. Studies in Higher Education*. Routledge.
- Neidhardt, F. (1988). *Selbststeuerung in der Forschungsförderung: Das Gutachterwesen der DFG*. Westdeutscher Verlag.
- Neukirchen, M., Emmrich, E., Büggeln, H., Kurlemann, H., Breder, T., & Rockmann, H. (2021). *Berufungen, Befangenheit und Bewerbungsverfahrensanspruch: Ein Kompendium für Berufungskommissionen, Bewerberinnen und Bewerber*. Schriften zum Bildungs- und Wissenschaftsrecht: Band 20. Nomos.
- Orupabo, J., & Mangset, M. (2021). Promoting diversity but striving for excellence: opening the 'black box' of academic hiring. *Sociology*, 1-17. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>

- Pasternack, P. (2004). *Qualitätsorientierung an Hochschulen: Verfahren und Instrumente*. Wittenberg. Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Peus, C., Braun, S., Hentschel, T., & Frey, D. (Hrsg.). (2015). *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Springer.
- Plümper, T., & Schimmelpfennig, F. (2007). Wer wird Prof — und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. *Politische Vierteljahresschrift*, 48(1), 97–117. <https://doi.org/10.1007/s11615-007-0008-7>
- Reinhart, M. (2012). *Soziologie und Epistemologie des Peer Review*. Schriftenreihe "Wissenschafts- und Technikforschung".
- Reuter, J., Gamper, M., Möller, C., & Blome, F. (Hrsg.). (2020). *Gesellschaft der Unterschiede: Bd. 54. Vom Arbeiterkind zur Professur: Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft. Autobiographische Notizen und soziobiographische Analysen*. transcript.
- Reymert, I. (2022). Handling multiple institutional logics in professorial recruitment. *Higher Education Policy*. Online-Vorabpublikation. <https://doi.org/10.1057/s41307-022-00294-w>
- Sagebiel, F. (2015). Peer Review-Verfahren: Legitimation oder ein geschlechtergerechtes Verfahren zur transparenten Qualitätssicherung? *Die Hochschule* (2), 143–157.
- Schmitt, T., Arnhold, N., & Rude, M. (2004). *Berufungsverfahren im internationalen Vergleich* (Arbeitspapier Nr. 53). CHE - Centrum für Hochschulentwicklung.
- Schneijderberg, C., & Schneider, N. (2013). Rollen und berufliche Identitäten von Hochschulprofessionellen. In C. Schneijderberg, N. Merkator, U. Teichler & B. M. Kehm (Hrsg.), *Hochschule und Gesellschaft. Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre* (S. 243–282). Campus.
- Sembritzki, T. (2020). *Binnendifferenzierung der Professur: Analysen zu den sich wandelnden Strukturen des zentralen Stellentypus im deutschen Hochschulsystem*. Gottfried Wilhelm Leibniz Universität. <https://doi.org/10.15488/10207>
- Sembritzki, T., & Thiele, L. (2019). Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von FachhochschulprofessorInnen: eine empirische Bestandsaufnahme. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 11(1), 11–30. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.02>

- Serrano-Velarde, K. (2008). *Evaluation, Akkreditierung und Politik: Zur Organisation von Qualitätssicherung im Zuge des Bolognaprozesses*. Springer VS.
- Seyfried, M., & Pohlenz, P. (2017). Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Q-ualitätsmanagement als weiches Disziplinierungsinstrument? *Beiträge zur Hochschulforschung* (3-4).
- Steinweg, N., Roland, L., Poggenburg, K., Strohmann, H., Otto, W., Abraham, C., Schumacher, T., & Jungbluth, L. (2023). *Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft: Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ. Standards, Richtlinien und Qualitätssicherung für Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft* (cews.publik Nr. 27). Köln. GESIS. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/85368/ssoar-2023-steinweg_et_al-Bestandsaufnahme_und_Handlungsempfehlungen_zur_Qualitatssicherung.pdf
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Beltz.
- Strübing, J. (2014). *Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils* (3., überarb. u. erw. Aufl.). Springer VS.
- van den Brink, M., & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- van den Brink, M., Benschop, Y., & Jansen, W. (2010). Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality? *Organization Studies*, 31(11), 1459–1483. <https://doi.org/10.1177/0170840610380812>
- Vellamo, T., Kosonen, J., Siekkinen, T., & Pekkola, E. (2022). Bureaucratic, professional and managerial power in university tenure track recruitment. In E. Forsberg, L. Geschwind, S. Levander & W. Wermke (Hrsg.), *Peer Review in an Era of Evaluation: Understanding the Practice of Gatekeeping in Academia* (S. 371–402). Palgrave Macmillan.
- vom Brocke, B. (2012). Berufungspolitik und Berufungspraxis im Deutschen Kaiserreich. In C. Hesse & R. C. Schwinges (Hrsg.), *Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte: Bd. 12. Professorinnen und Professoren gewinnen: Zur*

- Geschichte des Berufungswesen an den Universitäten Mitteleuropas* (S. 55–104). Schwabe.
- von Brentano, M. (1963). Die Situation der Frauen und das Bild „der Frau“ an der Universität. In Freie Universität Berlin (Hrsg.), *Universitätstage: Bd. 1963. Universität und Universalität* (S. 73–93). De Gruyter.
- von Coelln, C. (2012). Die Entwicklung von Berufsrecht und Berufsverfahren. In C. Hesse & R. C. Schwinges (Hrsg.), *Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte: Bd. 12. Professorinnen und Professoren gewinnen: Zur Geschichte des Berufungswesen an den Universitäten Mitteleuropas* (S. 105–125). Schwabe.
- Wagner, W. E. (2012). Wer hat im Mittelalter "gerufen"? Fürsten, Städte, Universitäten und ihre Interessen an gelehrten Personen. In C. Hesse & R. C. Schwinges (Hrsg.), *Veröffentlichungen der Gesellschaft für Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte: Bd. 12. Professorinnen und Professoren gewinnen: Zur Geschichte des Berufungswesen an den Universitäten Mitteleuropas* (S. 11–54). Schwabe.
- Walther, L. (2022). Die externe Begutachtung als Mittel zum Zweck – über die Herstellung von Legitimation in Berufsverfahren an deutschen Universitäten. *Zeitschrift für Soziologie*, 51(3), 244–262. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2022-0015>
- Walther, L., & Schwartz, E. (2022). Die strukturelle Verankerung von Berufsbeauftragten an deutschen Universitäten. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 44(4), 58–79.
- Wank, R. (2010). Helfer und Ratgeber: Der Berufsbeauftragte. *Forschung & Lehre*(5), 332–334.
- Wennerås, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387(6631), 341–343. <https://doi.org/10.1038/387341a0>
- Werkmeister, S. (2017). Modelle von Berufsbeauftragten an deutschen Universitäten: Eine kritische Bestandsaufnahme. *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung*, 12(2+3), 66–72.
- Wetterer, A. (1994). Rhetorische Präsenz - faktische Marginalität: Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung. *Zeitschrift für Frauenforschung*, 12(1+2), 93–110.

- Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen. (2005). *Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen*. Hannover. Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen. <https://www.wk.niedersachsen.de/download/157813>
- Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen. (2015). *Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an Hochschulen: Bericht zur Umsetzung der Empfehlungen und Stellungnahme der WKN*. Hannover. <https://www.wk.niedersachsen.de/download/96931>
- Wissenschaftsrat. (1998). *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung* (Drs. 3534/98). Mainz. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3534-98.pdf>
- Wissenschaftsrat. (2005). *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren* (Drs. 6709-05). Jena. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6709-05.pdf>
- Wolffram, A., & Henze, J. (2017). Exzellenzwahrnehmung und Chancengleichheit in Berufungsverfahren: Sichtweisen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Bewertungspraktiken in Berufungsverfahren. In J. Dahmen & A. Thaler (Hrsg.), *Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung* (S. 231–246). Budrich.
- Zimmer, L. M. (2018). *Das Kapital der Juniorprofessur: Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*. Springer VS.
- Zimmermann, K. (2000). *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft: Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. edition sigma.
- Zimmermann, K. (2006). Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources - Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“? *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 1(2), 85–94.

Zitierte rechtliche Rahmentexte

Bayern: Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchPG) in der Fassung vom 23. Mai 2006. Zuletzt geändert durch § 1 Abs. 62 der Verordnung vom 26. März 2019 (GVBl. S. 98).

Brandenburg: Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (BbgHG) in der Fassung vom 28. April 2014. Zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. September 2020 (GVBl.I/20, [Nr. 26]).

Grundgesetz: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23.05.1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. 12. 2022 (BGBl. I S. 2478).

Hessen: Hessisches Hochschulgesetz (HSchulG HE) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23.12.2009 (GVBl. I 2009 S. 666). Zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Juni 2020 (GVBl. S. 435).

Niedersachsen: Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. Nr.5/2007, S. 69). Zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 10.12.2020 (Nds. GVBl. S. 477).

Professorenbesoldungsreformgesetz: Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16.02.2002 (BGBl. I 2002,11, S. 686).

Rheinland-Pfalz: Hochschulgesetz (HochSchG) in der Fassung vom 23.September 2020 (GVBl. 2020, S.461). Zuletzt geändert durch § 31 des Gesetzes vom 17.12.2020 (GVBl. S. 719).

Saarland: Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG) in der Fassung vom 30. November 2016 (Amtsblatt I 2016, 1080). Zuletzt geändert: Inhaltsverzeichnis und §§ 16, 39, 43 und 63 sowie § 42a neu eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8./9. Dezember 2020 (Amtsbl. 2021 I S. 53).

Thüringen: Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) in der Fassung vom 10. Mai 2018 (GVBl. 2018, 149). Zuletzt geändert durch Artikel 128 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (GVBl. S. 731, 794).

Universität Hamburg: Berufungsordnung der Universität Hamburg beschlossen vom Akademischen Senat am 20.11.2014.

Universität Hannover: Berufungsordnung der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover beschlossen vom Akademischen Senat am 12.07.2017.

Anhang

Übersicht der in die Dokumentenanalysen einbezogenen Landeshochschulgesetze

Baden-Württemberg: Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) in der Fassung vom 1. Januar 2005. Zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2020 (GBl. S. 1204)

Bayern: Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchPG) in der Fassung vom 23. Mai 2006. Zuletzt geändert durch § 1 Abs. 62 der Verordnung vom 26. März 2019 (GVBl. S. 98).

Berlin: Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011. Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Dezember 2020 (GVBl. S. 1482).

Brandenburg: Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (BbgHG) in der Fassung vom 28. April 2014. Zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. September 2020 (GVBl.I/20, [Nr. 26]).

Bremen: Bremisches Hochschulgesetz in der Fassung vom 9. Mai 2007. Zuletzt geändert durch Nummer 2e in Verbindung mit Anlage 5 der Bekanntmachung vom 20. Oktober 2020 (Brem.GBl. S. 1172).

Hamburg: Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001. zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 18. Dezember 2020 (HmbGVBl. S. 704).

Hessen: Hessisches Hochschulgesetz (HSchulG HE) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23.12.2009. Zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Juni 2020 (GVBl. S. 435).

Mecklenburg-Vorpommern: Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) vom 25. Januar 2011. Zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 9. Dezember 2020 (GVOBl. M-V S. 1364, 1368).

Niedersachsen: Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007. Zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 10. Dezember 2020 (Nds. GVBl. S. 477).

Nordrhein-Westfalen: Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG) vom 16. September 2014. Zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 1. Dezember 2020 (GV. NRW. S. 1110).

Rheinland-Pfalz: Hochschulgesetz (HochSchG) in der Fassung vom 23. September 2020.

Zuletzt geändert durch § 31 des Gesetzes vom 17. Dezember 2020 (GVBl. S. 719).

Saarland: Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG) in der Fassung vom 30. November 2016.

Zuletzt geändert: Inhaltsverzeichnis und §§ 16, 39, 43 und 63 sowie § 42a neu eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8./9. Dezember 2020 (Amtsbl. 2021 I S. 53).

Sachsen: Gesetz über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches

Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) vom 15. Januar 2016. Zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Dezember 2020 (SächsGVBl. S. 731).

Sachsen-Anhalt: Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) vom 14. Dezember

2010. Zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes vom 10. Januar 2021 (GVBl. LSA S. 10).

Schleswig-Holstein: Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-

Holstein (HSG) vom 5. Februar 2016. Inhaltsübersicht geändert und § 95a aufgehoben (Art. 8 G v. 1. September 2020, GVOBl. S. 508).

Thüringen: Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) in der Fassung vom 10. Mai 2018. Zuletzt

geändert durch Artikel 128 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (GVBl. S. 731, 794).

Übersicht der in die Dokumentenanalysen einbezogenen Dokumente der Universitäten zum Forschungsgegenstand ‚externe Begutachtung‘

Baden-Württemberg

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Freiburg	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden. Berufungsverfahren an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg 	01.08.2016
Pädagogische Hochschule Freiburg	<ul style="list-style-type: none"> Nichtamtliche Lesefassung der Ordnung zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren (OBA) an der Pädagogischen Hochschule Freiburg vom 24. Januar 2013 in der Fassung der 1. Änderungsordnung 	24.01.2013 (in der Fassung vom 31.03.2014)
Universität Heidelberg	<ul style="list-style-type: none"> Das Berufungsverfahren. Informationen, Daten und Dokumente zum Berufungsverfahren an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg 	01.02.2014
Pädagogische Hochschule Heidelberg	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinie zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg (Berufungsrichtlinie) 	29.06.2016 (in der Fassung um 19.05.2017)
Universität Hohenheim	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinie zur Regelung der Befangenheit in Berufungsverfahren Berufungsverfahren an der Universität Hohenheim. Leitfaden zur Besetzung von Professuren 	11.02.2019 22.03.2019
Karlsruher Institut für Technologie	<ul style="list-style-type: none"> Hinweise des Senats zur Durchführung von Berufungsverfahren für W 3-Professuren 	11.09.2006
Universität Konstanz	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinie „Berufungspolitik und wertschätzendes Berufungsverfahren für die Besetzung einer W 3-Professur und beim Auswahlverfahren einer Juniorprofessur an der Universität Konstanz“ 	25.02.2016
Pädagogische Hochschule Ludwigsburg	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen von Professorinnen/Professoren, Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren und Dozentinnen/Dozenten 	28.07.2016
Universität Mannheim	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinie zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren Leitfaden für Berufungsverfahren. Informationen, Rechtsgrundlagen und Dokumente 	23.10.2013 09/2017
Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinie zum Verfahren bei Berufungen von Hochschullehrer_innen 	15.11.2016

Universität Stuttgart	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden für das Verfahren der Erstellung von Berufungsvorschlägen für W2-, W3-Professuren 	07/2015
Universität Ulm	<ul style="list-style-type: none"> Verfahren zur (Wieder-)Besetzung von Hochschullehrerstellen 	05.03.2009

Bayern

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Augsburg	<ul style="list-style-type: none"> Handreichung der Universität Augsburg für die Besetzung von Stellen für Professorinnen bzw. Professoren und Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren Empfehlungen der Universität Augsburg zur Sicherung der wissenschaftlichen Objektivität in Berufungsverfahren 	24.09.2014 24.09.2014
Universität Bamberg	<ul style="list-style-type: none"> Ordnung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg zur Regelung der Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren 	01.03.2010
Universität Bayreuth	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden der Universität Bayreuth für Berufungsverfahren 	12.01.2016
Universität Erlangen-Nürnberg	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsleitfaden der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg 	05.12.2017
Universität der Bundeswehr München	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden für Berufungsverfahren der Universität der Bundeswehr München 	20.04.2016
Universität München	<ul style="list-style-type: none"> Grundordnung der Ludwig-Maximilians-Universität München 	15.06.2007
TU München	<ul style="list-style-type: none"> TUM Berufungs- und Karrieresystem. Statut zum Qualitätsmanagement 	01.07.2012
Universität Passau	<ul style="list-style-type: none"> Grundordnung der Universität Passau 	07.10.2009 (in der Fassung vom 27.09.2016)
Universität Würzburg	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsleitfaden der Julius-Maximilians-Universität Würzburg 	19.05.2014

Berlin

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Freie Universität Berlin	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden für Berufungsverfahren 	12/2012
Humboldt-Universität zu Berlin	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden für Berufungsverfahren an der Humboldt-Universität zu Berlin 	01.04.2015
TU Berlin	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren 	01/2015

Brandenburg

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
BTU Cottbus-Senftenberg	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg 	31.03.2016
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	<ul style="list-style-type: none"> Berufungssatzung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) 	03.05.2017
Universität Potsdam	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung der Universität Potsdam 	22.10.2014

Bremen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Bremen	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung der Universität Bremen Leitfaden für Berufungsverfahren 	21.01.2009 10/2015

Hamburg

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung der Universität Hamburg beschlossen vom Akademischen Senat Empfehlungen und Informationen zur Durchführung von Berufungsverfahren Berufungsordnung der Universität Hamburg 	20.11.2014 02/2015
Universität der Bundeswehr Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> Rahmenbestimmungen für Struktur und Organisation der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg 	08.04.2015
Technische Universität Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung für die Berufung von Professoren*) sowie Juniorprofessoren der Technischen Universität Hamburg Harburg 	27.09.2006

Hessen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Technische Universität Darmstadt	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden für Berufungsverfahren an der TU Darmstadt 	20.03.2013
Universität Frankfurt	<ul style="list-style-type: none"> Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main 	01.11.2016
Universität Gießen	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Durchführung von Berufungsverfahren 	05/2017

Universität Kassel	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren 	07/2011
Universität Marburg	<ul style="list-style-type: none"> • Berufungen an der Philipps-Universität Marburg: Verfahren – Grundlagen – Empfehlungen 	06/2012

Mecklenburg-Vorpommern

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Greifswald	<ul style="list-style-type: none"> • Berufungsrichtlinie 	26.06.2015
Universität Rostock	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung der Universität Rostock 	11.02.2016

Niedersachsen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Technische Universität Braunschweig	<ul style="list-style-type: none"> • Richtlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren 	09.03.2016
Universität Göttingen	<ul style="list-style-type: none"> • Empfehlungen des Senats für die Erstellung von Berufungsvorschlägen 	14.03.2007
Medizinische Hochschule Hannover	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Medizinischen Hochschule Hannover 	14.01.2015
Tiermedizinische Hochschule Hannover	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Tierärztlichen Hochschule Hannover 	24.02.2009
Universität Hannover	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover 	31.07.2013
Universität Hildesheim	<ul style="list-style-type: none"> • Vorläufige Ordnung zur Besetzung von Professorenstellen unter Verzicht auf Ausschreibung • Grundzüge des Berufsmanagements an der Universität Oldenburg [keine festgesetzte Ordnung] Beschluss des Präsidiums vom 20. Dezember 2005 überarbeitete Version 	29.09.2012 06/2013
Universität Lüneburg	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an die Leuphana Universität Lüneburg 	14.10.2008
Universität Oldenburg	<ul style="list-style-type: none"> • Grundzüge des Berufsmanagements an der Universität Oldenburg • Vorläufige Ordnung zur Besetzung von Professorenstellen unter Verzicht auf Ausschreibung 	20.12.2005 (in der Fassung von 06/2013) 29.09.2012

Universität Osnabrück	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren in den Fachbereichen • Amtsblatt der Universität Osnabrück Nr. 07/2016 	31.01.2006 (in der Fassung vom 26.10.2016) 01.12.2016
Universität Vechta	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren 	19.06.2013

Nordrhein-Westfalen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
RWTH Aachen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufungsordnung der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen • Handbuch Berufungsverfahren auf der Grundlage der ab 07.08.2015 geltenden geänderten Berufsungsordnung 	13.11.2007 (in der Fassung vom 07.08.2015) 01.05.2017
Universität Bielefeld	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsordnung der Universität Bielefeld • Hinweis zur Durchführung von Berufungsverfahren 	01.04.2016 05/2016
Universität Bochum	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren • Änderungsordnung der Berufsungsordnung der Ruhr-Universität Bochum 	04/2010 04.11.2015
Universität Bonn	<ul style="list-style-type: none"> • Neufassung der Ordnung für die Besetzung von Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn 	06.06.2017
Technische Universität Dortmund	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren • Berufsungsordnung der Technischen Universität Dortmund 	07/2013 09.07.2018
Universität Duisburg-Essen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsordnung der Universität Duisburg-Essen 	11.05.2012
Universität Düsseldorf	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsordnung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 	25.07.2017
Fernuniversität Hagen	<ul style="list-style-type: none"> • Ordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren an der FernUniversität in Hagen 	18.04.2017
Deutsche Sporthochschule Köln	<ul style="list-style-type: none"> • Ordnung für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren der Deutschen Sporthochschule Köln 	02.12.2008
Universität zu Köln	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsordnung der Universität 	07.06.2018
Universität Münster	<ul style="list-style-type: none"> • Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen/Professoren und Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren der Westfälischen Wilhelms- Universität • Zweite Ordnung zur Änderung der Ordnung über das Verfahren zur Berufung 	11.02.2008 04.08.2014

	<p>von Professorinnen/Professoren und Juniorprofessorinnen/ Juniorprofessoren der Westfälischen Wilhelms-Universität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dritte Ordnung zur Änderung der Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen/Professoren und Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren der Westfälischen Wilhelms-Universität 	07.03.2016
Universität Paderborn	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden für Berufungsverfahren • Ordnung für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren an der Universität Paderborn 	01.07.2012 13.08.2013
Universität Siegen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsordnung der Universität Siegen • Leitfaden des Rektorats für Berufungsverfahren 	25.06.2014 10/2014
Universität Wuppertal	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahrensordnung für die Besetzung von Hochschullehrerinnen- und Hochschullehrerstellen an der Bergischen Universität Wuppertal 	06.12.2011

Rheinland-Pfalz

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Kaiserslautern	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden zur Freigabe, Ausschreibung und Besetzung einer Professur an der TU Kaiserslautern 	06/2013
Universität Koblenz-Landau	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Universität Koblenz-Landau 	24.11.2016
Universität Mainz	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz 	16.01.2015
Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung und Wahlordnung der deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer 	05.01.2005 (in der Fassung vom 15.04.2014)
Universität Trier	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Universität Trier 	10.02.2005

Saarland

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität des Saarlandes	<ul style="list-style-type: none"> • Freigabe- und Berufungsverfahren. Informationen, Dokumente Leitlinien zum Berufungsverfahren an der Universität des Saarlandes 	04.07.2013

Sachsen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Technische Universität Chemnitz	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung der Technischen Universität Chemnitz 	22.10.2010
Technische Universität Dresden	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung der Technischen Universität Dresden 	03.11.2016
Technische Universität Bergakademie Freiberg	<ul style="list-style-type: none"> Amtliche Bekanntmachung Nr.32 vom 24. November 2015: Berufsordnung 	24.11.2015
Universität Leipzig	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung der Universität Leipzig 	19.06.2012

Sachsen-Anhalt

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Halle-Wittenberg	<ul style="list-style-type: none"> Verfahrensweise bei Berufungen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 	02/2012
Universität Magdeburg	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg einschließlich der Medizinischen Fakultät 	19.04.2017

Schleswig-Holstein

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Flensburg	<ul style="list-style-type: none"> Empfehlungen des Senats zur Ausgestaltung der Kommissionsarbeit in Berufungsverfahren 	14.12.2011
	<ul style="list-style-type: none"> Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Universität Flensburg 	30.01.2017
Universität zu Kiel	<ul style="list-style-type: none"> Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel 	16.02.2017
Universität zu Lübeck	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinie über den Ablauf und die Durchführung von Berufungsverfahren an der Universität zu Lübeck 	03.06.2018

Thüringen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Erfurt	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung der Universität Erfurt 	30.06.2017
Technische Universität Ilmenau	<ul style="list-style-type: none"> Ordnung über das Verfahren der Berufung von Professoren 	11.10.2007

Übersicht - Dokumente der Analysen zur externen Begutachtung

Universität Jena	<ul style="list-style-type: none">• Berufungsordnung der Friedrich-Schiller-Universität Jena	07.05.2007
Universität Weimar	<ul style="list-style-type: none">• Berufungsordnung der Bauhaus-Universität Weimar	12.10.2012

Übersicht der in die Dokumentenanalysen einbezogenen Dokumente der Universitäten zum Forschungsgegenstand ‚Berufungsbeauftragte‘

Baden-Württemberg

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Freiburg	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden. Berufungsverfahren an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg 	01.08.2016
Pädagogische Hochschule Freiburg	<ul style="list-style-type: none"> Nichtamtliche Lesefassung der Ordnung zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren (OBA) an der Pädagogischen Hochschule Freiburg 	24.01.2013 (in der Fassung vom 31.03.2014)
Universität Heidelberg	<ul style="list-style-type: none"> Das Berufungsverfahren. Informationen, Daten und Dokumente zum Berufungsverfahren an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg 	01.02.2014
Pädagogische Hochschule Heidelberg	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinie zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg (Berufungsrichtlinie) 	29.06.2016 (in der Fassung um 08.01.2019)
Universität Hohenheim	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinie zur Regelung der Befangenheit in Berufungsverfahren Berufungsverfahren an der Universität Hohenheim. Leitfaden zur Besetzung von Professuren 	11.02.2019 22.03.2019
Karlsruher Institut für Technologie	<ul style="list-style-type: none"> Leitlinien für Berufungsverfahren zur Besetzung von W 1-, W 2- und W 3- Professuren und Stellen für leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 	01.12.2017
Pädagogische Hochschule Karlsruhe	<ul style="list-style-type: none"> Verfahrenssatzung der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe Akademisches Personalentwicklungskonzept der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe 	01. 12. 2015 19.12.2018
Universität Konstanz	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinie „Berufungspolitik und wertschätzendes Berufungsverfahren für die Besetzung einer W 3-Professur und beim Auswahlverfahren einer Juniorprofessur an der Universität Konstanz“ 	25.02.2016
Pädagogische Hochschule Ludwigsburg	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen von Professorinnen/Professoren, Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren und Dozentinnen/Dozenten 	08.05.2017
Universität Mannheim	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden für Berufungsverfahren. Informationen, Rechtsgrundlagen und Dokumente 	09/2017

Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahrenssatzung der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd • Richtlinie zum Verfahren bei Berufungen von Hochschullehrer_innen 	25.10.2016 15.11.2016
Universität Stuttgart	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden für das Verfahren der Erstellung von Berufungsvorschlägen für W2-, W3-Professuren 	07/2015
Universität Ulm	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahren zur (Wieder-)Besetzung von Hochschullehrerstellen (W1-W3) 	05.03.2009
Pädagogische Hochschule Weingarten	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Pädagogischen Hochschule Weingarten • 1. Änderungssatzung der Grundordnung der Pädagogischen Hochschule Weingarten 	19.02.2019 19.02.2019

Bayern

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Augsburg	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Universität Augsburg • Handreichung der Universität Augsburg für die Besetzung von Stellen für Professorinnen bzw. Professoren und Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren 	20.06.2007 (in der Fassung vom 20.06.2018) 24.09.2014 (in der Fassung vom 12.06.2019)
Universität Bamberg	<ul style="list-style-type: none"> • Ordnung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg zur Regelung der Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren 	01.03.2010
Universität Bayreuth	<ul style="list-style-type: none"> • Neufassung der Grundordnung der Universität Bayreuth 	01.10.2014
Universität Erlangen-Nürnberg	<ul style="list-style-type: none"> • Berufungsleitfaden der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg • Leitfaden für Berichterstatte(r)innen und Berichterstatte(r) zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren 	05.12.2017 29.11.2019
Universität München	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Ludwig-Maximilians-Universität München 	15.06.2007
TU München	<ul style="list-style-type: none"> • TUM Berufungs- und Karrieresystem. Statut zum Qualitätsmanagement 	01.07.2012
Universität Passau	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Universität Passau 	07.10.2009 (in der Fassung vom 27.09.2016)
Universität Regensburg	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Universität Regensburg 	01.10.2019
Universität Würzburg	<ul style="list-style-type: none"> • Berufungsleitfaden der Julius-Maximilians-Universität Würzburg 	19.05.2014

	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Julius-Maximilians-Universität Würzburg 	15.06.2007 (in der Fassung vom 15.05.2019)
--	--	--

Berlin

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Freie Universität Berlin	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden für Berufungsverfahren • Berufsungsordnung der Freien Universität Berlin 	12/2012 17.10.2018
Humboldt-Universität zu Berlin	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden für Berufungsverfahren an der Humboldt-Universität zu Berlin • Berufsungs- und Tenure-Track-Satzung der Humboldt-Universität zu Berlin 	01.04.2015 15.01.2019
TU Berlin	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren • Satzung der Technischen Universität Berlin zu Berufungen von Professorinnen und Professoren und von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (Berufungsordnung) 	01/2015 16.01.2019

Brandenburg

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
BTU Cottbus-Senftenberg	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsleitfaden der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg • Berufsungsordnung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg 	16.11.2017 11.04.2018
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsatzung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) 	03.05.2017
Universität Potsdam	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsordnung der Universität Potsdam 	22.10.2014

Bremen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Bremen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsordnung der Universität Bremen • Leitfaden für Berufungsverfahren 	21.01.2009 10/2015

Hamburg

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
HafenCity Universität Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> Grundordnung der HafenCity Universität Hamburg – Universität für Baukunst und Metropolenentwicklung 	04.09.2008
Universität Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung der Universität Hamburg 	20.11.2014
Technische Universität Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung für die Berufung von Professoren*) sowie Juniorprofessoren der Technischen Universität Hamburg Harburg 	27.09.2006

Hessen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Technische Universität Darmstadt	<ul style="list-style-type: none"> Richtlinien für „Senatsbeauftragte für Berufungsverfahren“ an der TU Darmstadt 	17.04.2008
	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden für Berufungsverfahren an der TU Darmstadt 	20.03.2013
	<ul style="list-style-type: none"> Grundordnung 2015 der Technischen Universität Darmstadt 	15.03.2016
Universität Frankfurt	<ul style="list-style-type: none"> Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main 	28.07.2015
	<ul style="list-style-type: none"> Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main 	01.11.2016
Universität Gießen	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Durchführung von Berufungsverfahren 	05/2017
Universität Kassel	<ul style="list-style-type: none"> Allgemeine Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren 	07/2011
Universität Marburg	<ul style="list-style-type: none"> Berufungen an der Philipps-Universität Marburg: Verfahren – Grundlagen – Empfehlungen Handreichung für Berufungsbeauftragte des Senats 	08/2011 (in der Fassung von 06/2012) 10/2017

Mecklenburg-Vorpommern

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Greifswald	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsrichtlinie 	12.01.2017
Universität Rostock	<ul style="list-style-type: none"> Berufungsordnung der Universität Rostock 	11.02.2016
	<ul style="list-style-type: none"> Erste Satzung zur Änderung der Berufungsordnung der Universität Rostock 	08.05.2018

Niedersachsen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
TU Braunschweig	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Technischen Universität Braunschweig • Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren (Berufungsordnung) der Technischen Universität Braunschweig 	12.06.2012 16.01.2019
TU Clausthal	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Technischen Universität Clausthal • Berufsungsordnung der Technischen Universität Clausthal • Anlagen der Berufsungsordnung der Technischen Universität Clausthal 	13.07.2004 (in der Fassung vom 18.07.2017) 16.07.2019
Uni Göttingen	<ul style="list-style-type: none"> • Empfehlungen des Senats für die Erstellung von Berufungsvorschlägen • Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufsungs- und Bestellungsverfahren Georg-August-Universität Göttingen 	14.03.2007 30.01.2018
Uni Hannover	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsordnung der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover 	30.11.2018
Medizinische Hochschule Hannover	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden zur Durchführung von Berufsungsverfahren an der Medizinischen Hochschule Hannover 	18.10.2017
Tiermedizinische Hochschule Hannover	<ul style="list-style-type: none"> • Grundordnung der Tierärztlichen Hochschule Hannover 	23.10.2019
Uni Hildesheim	<ul style="list-style-type: none"> • Befangenheitsregeln für Berufsungsverfahren • Neufassung der Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren und zur Bestellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren 	15.07.2016 30.01.2019
Uni Lüneburg	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsungsordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an die Leuphana Universität Lüneburg 	14.10.2008
Uni Oldenburg	<ul style="list-style-type: none"> • Grundzüge des Berufsungsmanagements an der Universität Oldenburg • Berufsungsordnung der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 	20.12.2005 (in der Fassung von 06/2013) 16.03.2018
Uni Osnabrück	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren in den Fachbereichen 	31.01.2006 (in der Fassung vom 17.12.2018)

Uni Vechta	• Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren	19.06.2013
	• Rahmenkonzept Personalentwicklung Universität Vechta	20.11.2019

Nordrhein-Westfalen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
RWTH Aachen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen • Checkliste Berufungsverfahren • Handbuch Berufungsverfahren • Anlage Berufungsschema 	13.11.2007 (in der Fassung vom 18.05.2017) 02/2019 01.03.2019
Universität Bielefeld	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung der Universität Bielefeld • Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Universität Bielefeld • Satzung zur Änderung der Berufsordnung der Universität Bielefeld 	20.01.2016 05/2016 02.05.2019
Universität Bochum	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren • Änderungsordnung der Berufsordnung der Ruhr-Universität Bochum 	04/2010 04.11.2015
Universität Bonn	<ul style="list-style-type: none"> • Änderungsordnung und zugleich Neubekanntmachung der Ordnung für die Besetzung von Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Berufsordnung) • Änderungsordnung zur Ordnung für die Besetzung von Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn 	28.11.2018 21.06.2019
Technische Universität Dortmund	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsleitfaden der Technischen Universität Dortmund • Berufsordnung der Technischen Universität Dortmund 	06/2015 09.07.2018
Universität Duisburg-Essen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung der Universität Duisburg-Essen • Berufsleitfaden 	11.05.2012 (in der Fassung vom 08.05.2019) 13.02.2019
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf • Berufsleitfaden zur Berufsordnung 2017 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf • Checkliste für die Berufsbeauftragten der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 	25.07.2017 03/2019

Fernuniversität Hagen	<ul style="list-style-type: none"> • Ordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren an der FernUniversität in Hagen • Berufungsleitfaden der FernUniversität in Hagen. Informationen für Berufungskommissionsvorsitzende, Kommissionsmitglieder und Berufungsbeauftragte • Bericht der/des Berufungsbeauftragten 	18.04.2017 12/2019
Deutsche Sporthochschule Köln	<ul style="list-style-type: none"> • Ordnung für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren der Deutschen Sporthochschule Köln 	02.12.2008
Universität zu Köln	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung der Universität • Grundsätze der Universität zu Köln zu Fragen der Befangenheit 	07.06.2018 07.06.2018
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	<ul style="list-style-type: none"> • Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen/Professoren und Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren der Westfälischen Wilhelms-Universität • Zweite Ordnung zur Änderung der Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen/Professoren und Juniorprofessorinnen/ Juniorprofessoren der Westfälischen Wilhelms-Universität • Dritte Ordnung zur Änderung der Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen/Professoren und Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren der Westfälischen Wilhelms-Universität • Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren an der WWU Münster • Berufungsverfahren. Handreichung zu Gleichstellungsaspekten 	11.02.2008 11.02.2008 (in der Fassung vom 04.08.2014) 11. Februar 2008 (in der Fassung vom 07.03.2016) 17.10.2017 05/2018
Universität Paderborn	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden für Berufungsverfahren • Ordnung für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren an der Universität Paderborn • Checkliste für die Berufungsbeauftragten der Universität Paderborn 	01.07.2012 13.08.2013
Universität Siegen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung der Universität Siegen • Leitfaden des Rektorats für Berufungsverfahren 	25.06.2014 10/2014
Bergische Universität Wuppertal	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahrensordnung für die Besetzung von Hochschullehrerinnen- und Hochschullehrerstellen an der Bergischen Universität Wuppertal 	28.11.2018

Rheinland-Pfalz

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Technische Universität Kaiserslautern	• Leitfaden zur Freigabe, Ausschreibung und Besetzung einer Professur an der TU Kaiserslautern	06/2013
	• Satzung über die Qualitätssicherung bei Berufungen der TU Kaiserslautern	19.02.2018
Universität Koblenz-Landau	• Grundordnung der Universität Koblenz-Landau	24.11.2016
	• Richtlinie der Universität Koblenz-Landau zur Einrichtung, Ausschreibung und Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren (Berufungsrichtlinie)	13.12.2018
Johannes-Gutenberg-Universität Mainz	• Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz	16.01.2015
Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer	• Grundordnung und Wahlordnung der deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer • Teil-Grundordnung zum Qualitätssicherungssystem der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer	05.01.2005 (in der Fassung vom 15.04.2014) 30.11.2018
Universität Trier	• Grundordnung der Universität Trier	10.02.2005
	• Zweite Ordnung zur Änderung der Grundordnung der Universität Trier	20.01.2014
	• Vierte Ordnung zur Änderung der Grundordnung der Universität Trier	25.10.2017
	• Satzung über die Qualitätssicherung bei Berufungen der Universität Trier	20.12.2018

Saarland

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität des Saarlandes	• Freigabe- und Berufungsverfahren. Informationen, Dokumente Leitlinien zum Berufungsverfahren an der Universität des Saarlandes	04.07.2013

Sachsen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Technische Universität Chemnitz	• Berufsordnung der Technischen Universität Chemnitz	22.11.2018
Technische Universität Dresden	• Berufsordnung der Technischen Universität Dresden	03.11.2016

Technische Universität „Bergakademie Freiberg“	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung • Ordnung zur Änderung der Berufsordnung der TU Bergakademie Freiberg 	24.11.2015 20.04.2017
Universität Leipzig	<ul style="list-style-type: none"> • Gendersensibler Berufungsleitfaden • Berufsordnung der Universität Leipzig 	07/2014 02.01.2019

Sachsen-Anhalt

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Halle-Wittenberg	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahrensweise bei Berufungen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 	02/2012
Universität Magdeburg	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden für Berufungsverfahren • Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg einschließlich der Medizinischen Fakultät 	21.12.2005 08.05.2017

Schleswig-Holstein

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Flensburg	<ul style="list-style-type: none"> • Empfehlungen des Senats zur Ausgestaltung der Kommissionsarbeit in Berufungsverfahren 	14.12.2011
	<ul style="list-style-type: none"> • Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Universität Flensburg 	30.01.2017
	<ul style="list-style-type: none"> • Erste Satzung zur Änderung der Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Europa-Universität Flensburg (Berufungssatzung) 	21.11.2018
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	<ul style="list-style-type: none"> • Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel 	16.02.2017
Universität zu Lübeck	<ul style="list-style-type: none"> • Richtlinie über den Ablauf und die Durchführung von Berufungsverfahren an der Universität zu Lübeck 	03.06.2018

Thüringen

Universität	Dokument(e)	Erstellungsdatum
Universität Erfurt	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung der Universität Erfurt 	30.06.2017
Technische Universität Ilmenau	<ul style="list-style-type: none"> • Ordnung über das Verfahren der Berufung von Professoren 	13.06.2019
Universität Jena	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsordnung der Friedrich-Schiller-Universität Jena 	23.09.2019

Universität Weimar	• Berufsordnung der Bauhaus-Universität Weimar	12.10.2012
--------------------	--	------------

Interviewleitfaden Projekt BeWert

Bewertungspraktiken in Wissenschaft und Hochschule

Interviewleitfaden mit professoralen Berufungsbeauftragten und Berufungskommissionsvorsitzenden

1. Erzählstimulus

1. **Zum Einstieg möchte ich Sie zunächst bitten, mir zu erzählen, wie Sie zu Ihrer Tätigkeit als Berufungsbeauftragte/r gekommen sind?**

Immanente Nachfragen

- a. Welchen fachlichen Hintergrund haben Sie?
- b. Wie hat sich Ihr Einstieg gestaltet?
- c. Haben sich Ihre Aufgaben im Verlauf Ihrer Tätigkeit verändert?

Exmanente Nachfrage

2. **Können Sie etwas zur Entwicklung der Funktion der/des Berufungsbeauftragten an Ihrer Universität sagen? Erzählen Sie doch mal.**

2. Erzählstimulus

3. **Wie sieht Ihre Rolle in einem für Sie „typischen“ Berufungsverfahren aus?**
 - a. An welchen Stellen sind oder werden Sie involviert?

Immanente Nachfragen

4. **Mit welchen Personen stehen Sie besonders häufig im Austausch? Wer sind für Sie die Schlüsselpersonen im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Berufungsbeauftragte(r)?**
5. **Erzählen Sie mir nun bitte von einem Berufungsverfahren, in das Sie deutlich einschreiten mussten. Wie ist dieses Verfahren verlaufen?**
Oder: (das Sie sehr beschäftigt hat)
 - a. Wann sehen Sie sich gezwungen einzuschreiten?
 - b. Wem berichten Sie, wenn das Verfahren schlecht verlaufen ist?
6. **Was zeichnet aus Ihrer Sicht ein besonders gelungenes Verfahren aus?**
 - a. Zeigen sich aus Ihrer Perspektive Lerneffekte in Berufungsverfahren durch Ihre Aufgaben in den Berufungsverfahren?
7. **Was zeichnet aus Ihrer Sicht ein schlechtes Berufungsverfahren aus?**
8. **Gibt es für Sie Momente oder Situationen in Berufungsverfahren, die für Sie undurchsichtig sind? Wenn ja, welche sind das?**
 - a. Was bereitet Ihnen die größten Probleme in Ihrer Funktion als Berufungsbeauftragte?

Exmanente Nachfrage

9. Wenn Sie die Möglichkeit hätten etwas an der Rolle des Berufungsbeauftragten zu verändern bestenfalls zu verbessern, was wäre das?

Abschluss des Interviews

10. Aus meiner Sicht kommen wir nun zum Abschluss des Gesprächs. Eine Frage habe ich noch, die Gegenstand einer weiteren Frage ist, mit der ich mich beschäftige: Können Sie mir etwas zur Rolle von externen Gutachten in Berufungsverfahren erzählen?
11. Gibt es noch etwas, das Ihnen wichtig ist?

Interviewleitfaden Projekt BerBeo

Leitfaden „Die Einrichtung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten“

Regieanweisung:

- *„Vielen Dank für Ihre Unterstützung“*
- *Dauer des Interviews: eine bis anderthalb Stunden*
- *Interesse an:*
 - *Ihre Aufgaben und Ihre Rolle in Berufungsverfahren*
 - *Ihre Perspektive auf Berufungsverfahren*
 - *Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ihre Tätigkeiten (als separater Block)*
- *Referenz auf Anschreiben und Datenschutzhinweise: Ankündigung der Aufnahme*
- **Start der Aufnahme**
- *Einwilligungserklärung zu Beginn der Aufnahme, damit man wenigstens die mündliche Einwilligung hat, falls die Datenschutzerklärung nicht unterschrieben zurückkommt*

Fragen zum Einstieg

1. **Zum Einstieg möchte ich Sie zunächst bitten, mir zu erzählen, wie Sie zu Ihrer Tätigkeit als [Berufungsbeauftragte/r] gekommen sind?**

Nachfragen

- a. Welchen fachlichen/beruflichen Hintergrund haben Sie?
- b. Was sind die Aufgaben der/des [Berufungsbeauftragte/n]?
- c. Wird an Ihrer Universität ein Berufungsportal benutzt?
- d. Erfüllen Sie noch weitere Aufgaben an Ihrer Hochschule?

Hauptteil

2. **Wie sieht Ihre Rolle in einem für Sie „typischen“ Berufungsverfahren aus?**

Nachfragen

- a. An welchen Stellen im Verfahrensverlauf sind oder werden Sie involviert?
- b. Worauf achten Sie bei der Dokumentation des Berufungsverfahrens?

3. **Was ist Ihnen an – beziehungsweise bei – Ihrer Arbeit [als Berufungsbeauftragte/r] besonders wichtig?**

4. **Mit wem stehen Sie als [Berufungsbeauftragte/r] besonders häufig im Austausch? Welche Personen sind für Sie im Zuge Ihrer Tätigkeit besonders wichtig?**

- a. Wem gegenüber berichten Sie über den Verfahrensablauf?

- 5. Inwiefern hat sich die Corona-Pandemie auf Ihre Tätigkeit als [Berufungsbeauftragte/r] ausgewirkt?**

Nachfragen

- a. Mit welchen Herausforderungen waren / sind Sie konfrontiert?
- b. Wie sind Sie damit umgegangen?
- c. Mit welchen Akteur*innen haben Sie bei der Bewältigung der Herausforderungen zusammengearbeitet?
- d. Welche der genannten Entwicklungen aus der Corona-Pandemie werden Ihrer Einschätzung nach dauerhaft bleiben?

Regieanweisung: Zurück zum Allgemeinen

- 6. Erzählen Sie mir nun bitte von einem Berufungsverfahren, das Sie in ihrer Rolle als [Berufungsbeauftragte/r] sehr beschäftigt hat.**
- 7. Was zeichnet aus Ihrer Sicht ein gutes Berufungsverfahren aus?**
- 8. Was zeichnet aus Ihrer Sicht ein schlechtes Berufungsverfahren aus?**
- 9. Gibt es für Sie Momente oder Situationen in Berufungsverfahren, die für Sie undurchsichtig sind? Wenn ja, welche sind das?**
- 10. [Sie sind jetzt seit x Jahren [Berufungsbeauftragte/r].] Welche Rückmeldung bekommen Sie zur Ihrer Tätigkeit von anderen Verfahrensbeteiligten?**
- 11. Woran machen Sie selbst Erfolg in Ihrer Tätigkeit als [Berufungsbeauftragte] fest?**

Fragen zum Abschluss

- 12. Wenn Sie die Möglichkeit hätten, etwas an der Rolle der/des [Berufungsbeauftragten] zu verändern, was wäre das?**
- 13. Gibt es noch etwas, das Ihnen wichtig ist?**

Transkriptionsregeln der Interviewdaten

I:	Interviewer:in
B:	Befragte:r
[lacht] [weint] [seufzt]	nonverbale Äußerungen
/	Satzabbruch, Wortabbruch
(-)	längere Pausen bis drei Sekunden
(3) (4)	deutliche Pause, Dauer in Sekunden
°	deutliches Einatmen
(trotzdem?)	nicht eindeutig verstandenes Wort, vermuteter Wortlaut
(unv.)	nicht verstandenes Wort
<u>sicher</u>	starke Betonung
SICHER	laute Betonung
(I: Ja, genau.)	Kurze Einwürfe innerhalb des Textes in Klammern

Arbeitsbeteiligung bei Ko-Autor:innenschaft

Der Artikel ‚Die strukturelle Verankerung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten‘ wurde in Ko-Autor:innenschaft erstellt. Die Autorin der vorliegenden Dissertationsschrift ist Erstautorin der Publikation. Die jeweiligen Arbeitsanteile lassen sich wie folgt beziffern: Lisa Walther 80 %, Erik Schwartz 20 %.

Die inhaltliche Arbeitsaufteilung gestaltete sich folgendermaßen:

	Lisa Walther	Erik Schwartz
Idee	X	
Konzeption des Aufsatzes	X	
Datenaufbereitung und -auswertung der qualitativen Daten	X	
Datenaufbereitung und -auswertung der quantitativen Daten		X
Interpretation der Ergebnisse	X	
Verschriftlichung	X	X

Erklärung der Autorin

Lisa Walther

geboren am 30. März 1989 in 99894 Friedrichroda

Hiermit versichere ich gemäß § 9 Abs. 4 der Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover an Eides statt, dass ich die eingereichte Dissertation selbstständig verfasst und alle benutzten Hilfsmittel vollständig angegeben habe.

Außerdem versichere ich gemäß § 9 Abs. 5 der Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover, dass die vorgelegte Dissertationsschrift in dieser oder ähnlicher Form noch nicht anderweitig als Prüfungsarbeit verwendet worden ist.

Die eingereichte elektronische Version stimmt mit der schriftlichen Version der Dissertation überein.

Hannover, den 30. Mai 2023

Lisa Walther