

Daten- und
Methodenbericht
November 2024

Anna Gerchen | Lisa Walther | Dilek İkiz-Akinci

Berufungsverfahren unter Beobachtung (BerBeo)

Daten- und Methodenbericht zum Datenpaket der
qualitativen Interviewdaten des DZHW-Projekts BerBeo

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC-BY-NC-SA)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>



Projektleitung

Prof. Dr. Bernd Kleimann
Telefon +49 (0)511 450670-363
E-Mail: kleimann@dzhw.eu

Projektmitarbeiterinnen

Lisa Walther
Anna Gerchen

Der vorliegende Daten- und Methodenbericht soll folgendermaßen zitiert werden:

Gerchen, A., Walther, L. & İköz-Akinci, D. (2024). Berufungsverfahren unter Beobachtung (BerBeo). Daten- und Methodenbericht zum Datenpaket der qualitativen Interviewdaten des DZHW-Projekts BerBeo. Version 1.0.0. Hannover: FDZ-DZHW. DOI: <https://doi.org/10.21249/DZHW:berbeo-dmr:1.0.0>.

Impressum

Herausgegeben von

Deutsches Zentrum für Hochschul- und
Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)
Lange Laube 12 | 30159 Hannover | www.dzhw.eu
Postfach 2920 | 30029 Hannover
Tel.: +49 511 450670-0 | Fax: +49 511 450670-960

Geschäftsführerin

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans
Axel Tscherniak

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Ministerialdirigent Peter Greisler

Registergericht

Amtsgericht Hannover | B 210251
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:
DE291239300

November 2024

Inhalt

Tabellen-/Abbildungsverzeichnis	II
1 Inhalt und Anlage der Studie	3
1.1 Administrative und organisatorische Angaben.....	3
1.2 Inhalt und Aufbau des Forschungsprojekts.....	3
1.3 Forschungsdesign.....	5
2 Sampling	7
2.1 Samplingstrategie	7
2.2 Feldzugang und Vorgehen bei der Datenerhebung.....	8
3 Methodisches Vorgehen	10
3.1 Leitfadententwicklung.....	11
3.2 Rekrutierung der Interviewpartner*innen	11
3.3 Interviewsetting	12
3.4 Einsatz eines Postskripts	12
3.5 Auswertung und Ergebnisse.....	13
3.6 Zentrale Ergebnisse.....	14
4 Aufbereitung der Daten und kontextualisierenden Materialien	19
4.1 Transkription	19
4.2 Bereinigung des Datenmaterials.....	19
4.3 Datenschutz	20
4.4 Einholung der Informierten Einwilligung	20
4.5 Anonymisierung	21
4.6 Anonymisierungsleitfaden	22
4.7 Nutzung des Anonymisierungstools <i>QualiAnon</i>	30
5 Zusammensetzung der Datenpakete	31
6 Nachnutzungspotenzial	33
Literatur	35

Tabellen-/Abbildungsverzeichnis

Tab. 1: Durchschnittliche Gesprächsdauer nach Zielgruppe (gerundet)..... 12
Tab. 2: Auszug aus dem Anonymisierungsleitfaden 23
Tab. 3: Zusammensetzung der Datenpakete 31

1 Inhalt und Anlage der Studie

1.1 Administrative und organisatorische Angaben

- **Titel des Forschungsprojekts:** Berufungsverfahren unter Beobachtung: Die Sicherung von (Verfahrens-)Qualität durch Berufungsbeauftragte im professoralen Personalauswahlprozess an deutschen Universitäten
- **Kurztitel:** Berufungsverfahren unter Beobachtung
- **Akronym:** BerBeo
- **Verortung:** **Förderschwerpunkt „Wissenschafts- und Hochschulforschung“** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung; Förderlinie *Qualitätsentwicklungen in der Wissenschaft I* (Veröffentlichung am 21. März 2018)
- **Projektleitung:** Prof. Dr. Bernd Kleimann (DZHW)
- **Beteiligte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:** Anna Gerchen und Lisa Walther (beide DZHW)
- **Beteiligte studentische Mitarbeiterinnen:** Lisa Dauer und Josefine Schirle (beide DZHW)
- **Kooperationspartner:** Referat für Berufsangelegenheiten der Leibniz Universität Hannover. In Kooperation mit dem Referat für Berufsangelegenheiten der Universität Hannover wurde ein bundesweites Netzwerk von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten aufgebaut und drei Workshops zu unterschiedlichen, relevanten Themenfeldern durchgeführt.
- **Projektzeitraum:** 01.06.2019 bis 31.08.2023 (inkl. kostenneutraler Verlängerung & Aufstockungsprojekt zur Erforschung von Folgen und Effekten der Covid-19-Pandemie auf die Rolle von Berufungsbeauftragten und die Durchführung und Qualitätssicherung von Berufungsverfahren)
- **Förderung:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Förderkennzeichen: 16PW18010

1.2 Inhalt und Aufbau des Forschungsprojekts

Das Forschungsvorhaben untersuchte die (Verfahrens-)Qualitätssicherung in Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen durch Berufungsbeauftragte. Unter „Berufungsbeauftragten“ wurden zunächst in Anlehnung an die Empfehlung des Wissenschaftsrates, der die Einsetzung von professoralen Berufungsbeauftragten durch die Hochschulleitungen angeregt hatte (Wissenschaftsrat, 2005), Beobachtende zweiter Ordnung (Luhmann, 1995) von Berufungsverfahren verstanden. Sie sind vor allem für die prozedurale Compliance (Pohlmann, 2016), d.h. für den in allen formalen und rechtlichen Aspekten ordnungsgemäßen Ablauf der professoralen Rekrutierungsverfahren sowie für die Sicherung von Transparenz, Fairness, strategischer Passung und Objektivität in den Auswahlprozessen (Deutscher Hochschulverband, 2017) verantwortlich. Neben dieser Qualitätssicherungsaufgabe übernehmen sie – je nach Stellenstruktur der Funktion – aber auch verschiedene weitere Aufgaben bei der Betreuung von Berufungsprozessen.

Abgesehen von Werkmeister (2017), Klawitter (2017) und Wank (2010) hatte sich die einschlägige Literatur vor der Bewilligung des Projekts im Rahmen der BMBF-Ausschreibung ‚Qualitätsentwicklungen in der Wissenschaft I‘ nicht mit Berufungsbeauftragten befasst. Daher fehlten theoretisch und methodisch angeleitete, analytisch ausgerichtete Forschungsbeiträge. Werkmeister (2017) präsentiert eine Ad-hoc-Typologie von fünf Modellen von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten und formuliert praktische Empfehlungen zu ihrem Einsatz. Klawitter (2017) analysiert auf der Basis von sechs Interviews mit Berufungsbeauftragten und acht mit Gleichstellungsbeauftragten, wie Berufungskommissionen mit der kriteriellen (In-)Kongruenz zwischen Ausschreibungstext und Auswahlkriterien umgehen. Berufungsbeauftragte sind hier nicht der Forschungsgegenstand, sondern „Insider“ als Informationslieferanten für die genannte Forschungsfrage. Wank (2010) legt dar, in welchen Verfahrensschritten innerhalb von Berufungsverfahren das Potenzial für eine Mitwirkung von Berufungsbeauftragten liegt und welche Aufgaben letztere in spezifischen Situationen wahrnehmen könnten.

Ziel des Forschungsprojekts war daher, die Etablierung dieses neuen Funktions- und Aufgabentypus an staatlichen deutschen Universitäten und – im Vergleich dazu – an ausgewählten Hochschulen für angewandte Wissenschaften bzw. Fachhochschulen und Kunsthochschulen zu rekonstruieren und einen Beitrag zum wissenschaftlichen Diskurs über die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren zu leisten. Im Fokus standen die sich herausbildenden organisationalen Strukturen dieser für die Hochschulen vergleichsweise neuen Funktion, die Handlungsorientierungen und Tätigkeitsprofile von Berufungsbeauftragten sowie die Fremdwahrnehmung ihrer Tätigkeit durch die Hochschulleitungen und durch Berufungskommissionsvorsitzende. Übergeordnet sollten über die Ergebnisse Hinweise für eine Beantwortung der generellen Frage nach der Institutionalisierung neuer Aufgaben an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung im deutschen Hochschulsektor gewonnen werden.

Das soziologische Forschungsprojekt widmete sich fünf Themenkomplexen, aus denen unterschiedliche Fragen abgeleitet wurden:

1. *Institutionalisierung des Aufgaben- bzw. Stellentypus* (Meyer & Rowan, 1977; Tolbert & Zucker, 1996; Walgenbach & Meyer, 2008): Im Rahmen dieses Schwerpunkts wurde der Frage nachgegangen, wann und aus welchen Gründen Berufungsbeauftragte an den Hochschulen eingeführt wurden.
2. *Stellenstrukturen der Berufsbeobachtung*: Der zweite Themenkomplex widmete sich aus systemtheoretischer Perspektive den formalen „Entscheidungsprämissen“ (Kühl, 2011; Luhmann, 2000) der Stellen an deutschen Hochschulen. Konzeptionell differenziert wurde hierbei zwischen Zweckprogrammen, Kommunikationswegen und Personenmerkmalen. Daraus leiteten sich die folgenden Fragen ab:
 - *Zweckprogramme/Aufgaben*: Welche (unterschiedlichen) Aufgaben nehmen Berufungsbeauftragte wahr? Wie sind diese formal geregelt? Wie verhält sich die formal-prozedurale Qualitätssicherung zur inhaltlichen Qualitätssicherung durch die Berufungskommission?
 - *Kommunikationswege/organisationale Einbettung*: Wie sind die Berufungsbeauftragten organisational eingebettet? Über welche Berichtspflichten und Weisungsrechte verfügen sie? Welche formalen und informellen Kommunikationskanäle nutzen sie?
 - *Personenmerkmale*: Welche Karrierewege und Personalgruppenzugehörigkeiten zeichnen die Stelleninhaber*innen aus? Welche Qualifikationen schildern sie als essenziell für ihre Tätigkeit?
3. *Handlungsorientierungen und Tätigkeitsprofile*: Wie schildern die Berufungsbeauftragten ihre handlungsleitenden Orientierungen und ihr Qualitätsverständnis in Berufungsverfahren? Wie schildern die Berufungsbeauftragten ihre Tätigkeit? Welche Rückschlüsse lassen sich aus den

Tätigkeitsnarrativen auf formale und informelle Einflusspotenziale sowie die Selbsteinschätzung der Wirkung von Berufungsbeauftragten ziehen?

4. *Berufungsbeauftragte aus Sicht von Berufungskommissionsvorsitzenden und Hochschulleitungen (Fremdwahrnehmung)*: Wie wird die Mitwirkung von Berufsbeauftragten am Berufungsprozess durch andere beteiligte Akteure (insbesondere Hochschulleitung und Berufungskommissionsvorsitzende) geschildert?
5. *Professor*innenauswahl in der Pandemie*: Der fünfte Themenkomplex widmete sich den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Rolle von Berufsbeauftragten und damit der Frage, inwiefern sich die Pandemie auf die Rolle von Berufsbeauftragten und die Durchführung und Qualitätssicherung von Berufungsverfahren auswirkte. Daran anknüpfend wurde zudem untersucht, wie sich die Digitalisierung von Berufungsverfahren, die durch die Covid-19-Pandemie verstärkt vorangetrieben worden ist, unter diesen Bedingungen weiterentwickelt hat.

Letzterer Themenkomplex stellt eine Anpassung des Forschungsprogramms des Projekts dar. Im Rahmen einer auf die Erforschung von Folgen und Effekten der Covid-19-Pandemie zielenden, ergänzenden Ausschreibung von Mitteln durch das BMBF für bereits geförderte Projekte der Wissenschafts- und Hochschulforschung ist ein Antrag auf eine Erweiterung des Projekts BerBeo bewilligt worden. Die aus dem Themenkomplex entwickelten Fragen konnten in die Entwicklung der qualitativen Erhebungsinstrumente integriert werden, da die Feldphase des Projekts in der Zeit der Ausschreibung und damit während der Pandemie geplant war.

Als transformatives Forschungsprojekt strebte das Vorhaben neben dem Forschungsergebnis zugleich einen praktischen Beitrag zur Qualitätsentwicklung über den Aufbau eines bundesweiten Netzwerks von (universitären) Berufsbeauftragten an. Dieser konnte über die Kooperation mit dem Referat für Berufsangelegenheiten der Leibniz Universität Hannover realisiert werden. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit wurden drei Workshops als Netzwerktreffen organisiert, die sowohl dem Feldzugang, der Erhebung von Daten als auch der Diskussion von (vorläufigen) Projektergebnissen dienten.

1.3 Forschungsdesign

Zur Beantwortung der vielfältigen Fragestellungen des BerBeo-Projekts wurde ein multi-methodisches Forschungsdesign entwickelt. Die Themenkomplexe 1 und 2 wurden zunächst mittels einer Analyse des institutionellen und formalstrukturellen Rahmens bearbeitet. Hierzu waren überwiegend Dokumentenanalysen (Hoffmann, 2018) vorgesehen. Datengrundlage der Analysen waren alle 16 Landeshochschulgesetze (inkl. Bayerisches Hochschulpersonalgesetz), Berufsordnungen aller Universitäten und gleichgestellter Hochschulen sowie die Internetpräsenzen der Universitäten in Bezug auf die Durchführung von Berufungsverfahren.

Die Themenkomplexe 2, 3 und 5 wurden mittels der Erkenntnisse aus qualitativen und quantitativen Erhebungen von Berufsbeauftragten bearbeitet. So wurden *erstens* leitfadengestützte Expert*inneninterviews (Meuser & Nagel, 1991) mit Berufsbeauftragten an deutschen Universitäten durchgeführt, die auch teilnarrative Fragestellungen (Kruse, 2015, S. 169f.) beinhalteten. Die Auswahl der Befragten schließt an die dokumentenanalytisch identifizierten Typen der formalen Stellenstrukturen¹ an (vgl. Kapitel 2 Sampling). *Zweitens* wurde zur Erhebung von Stellenstrukturen, Tätigkeitsprofilen, Handlungsorientierungen und Herausforderungen sowie

¹ Ausgehend von einer Typenbildung, die aus der Bearbeitung des Themenkomplex 1 hervorgegangen ist, wurde im Projektverlauf zwischen professoralen und nicht-professoralen Berufsbeauftragten differenziert (Walther & Schwartz, 2022).

zukünftigen Entwicklungstrajektorien ein als Vollerhebung konzipierter Online-Survey aller identifizierten nicht-professoralen Berufungsbeauftragten an den staatlichen Universitäten durchgeführt. Die Konzeption des Fragebogens basierte auf der Auswertung einer als qualitativen Vorstudie durchgeführten teilnehmenden Beobachtung beim ersten Netzwerktreffen. Außerdem wurden *drittens* in Ergänzung zu den qualitativen Interviews Gruppendiskussionen im Rahmen des zweiten Netzwerk-Workshops mit Berufungsbeauftragten durchgeführt. *Viertens* wurden zur Exploration von Besonderheiten der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an Kunsthochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften bzw. Fachhochschulen auf leitfadengestützte, teilnarrative Expert*inneninterviews mit Verantwortlichen für die prozedurale Qualitätssicherung von Berufungsverfahren zurückgegriffen.

Die Themenkomplexe 4 und 5 widmeten sich der Fremdwahrnehmung der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren durch andere Akteur*innen der Universitäten, die mit den Verfahren betraut sind bzw. waren. Aufgrund unterschiedlicher, aber für die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren zentraler Rollen war es vorgesehen, hierzu zwei Gruppen zu befragen: die Hochschulleitungen (als für die Qualität von Berufungen letztzuständige Instanz) sowie die Berufungskommissionsvorsitzenden (als Verantwortliche für den Auswahlprozess).

2 Sampling

Nachdem im vorausgegangenen Kapitel der Projektkontext und der Gegenstand der Untersuchung dargelegt wurden, wird im Folgenden näher auf die im Datenpaket zur Nachnutzung zur Verfügung gestellten Daten eingegangen. Bei diesen handelt es sich um Expert*inneninterviews mit Berufungsbeauftragten, Berufungskommissionsvorsitzenden und Hochschulleitungen an Universitäten.

2.1 Samplingstrategie

Das Sampling basiert auf der Grundgesamtheit an Universitäten, an denen der Stellentypus nicht-professoraler Berufungsbeauftragter implementiert ist. Ermittelt wurden die Berufungsbeauftragten über eine Recherche ihrer Präsenz auf den Hochschulwebseiten. Dieses Vorgehen wird einerseits theoretisch gestützt durch das systemtheoretische Verständnis von Websites als Schaueiten der Universitäten (Kühl, 2011; Luhmann, 2000), andererseits durch die konkrete Empfehlung des Wissenschaftsrats, der den Universitäten die Verbesserung ihrer Informationspolitik nahelegte (Wissenschaftsrat, 2005, S. 52). Berücksichtigt wurden alle deutschen Universitäten in staatlicher Trägerschaft sowie auch mit Universitäten gleichgestellte Hochschulen, denen das Promotionsrecht obliegt. Exkludiert aufgrund ihrer strukturellen Spezifika wurden Spezialuniversitäten sowie die Universitäten der Bundeswehr.

Auf dieser Basis wurde ein Sample von 10 Universitäten gebildet. Die Samplingstrategie zielte auf einen maximalen Kontrast von strukturellen Merkmalen der Universitäten ab, von denen angenommen wurde, dass diese relevant für den Stellentypus und seine konkrete Ausgestaltung sein könnten. Entsprechend wurde entlang dieser Dimensionen Variation angestrebt: Um den landesspezifischen rechtlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen, wurden die Bundesländer der Universitäten berücksichtigt. 7 der 16 Bundesländer sind im Sample vertreten, darunter auch ein Stadtstaat. Zudem wurde darauf geachtet, dass auch Hochschulen der neuen Bundesländer sowie Hochschulen in strukturell benachteiligten Regionen einbezogen wurden, da letzteres die wahrgenommene Attraktivität des Standorts und der Hochschule als Arbeitgeberin betreffen kann. Ferner wurde die Größe der Hochschulen in Bezug auf die Anzahl der hauptberuflichen Professuren berücksichtigt. Schließlich wurde auch die erfolgreiche Beteiligung an der deutschen Exzellenzstrategie berücksichtigt. Hintergrund war, dass eine Förderung in diesem Kontext die Bedeutung der Rekrutierung von Professor*innen als zentrales Element der strategischen Entwicklung der Universität beeinflussen könnte.

Auf Basis des Samples wurden im Anschluss die Interviewpartner*innen bestimmt. Neben den Berufungsbeauftragten selbst wurden zur Erfassung der Fremdwahrnehmung des Stellentypus auch Hochschulleitungen sowie Berufungskommissionsvorsitzende interviewt. Konkret basieren die im Datenpaket zur Verfügung gestellten Interviews auf folgenden Intervieweegruppen:

i) Berufungsbeauftragte (n=10)

Von allen gesampelten Universitäten konnten entsprechende Funktionsträger*innen akquiriert werden. Sofern der Stellentypus an Universitäten mehrfach vertreten war, wurde die Leitung der entsprechenden Organisationseinheit kontaktiert.

Von diesen Interviews wurde von 10 Interviewees das Einverständnis zur Archivierung und wissenschaftlichen Sekundärnutzung der Daten gegeben.

ii) Berufungskommissionsvorsitzende (n=10)

Da es an jeder Hochschule mehrere potenzielle Gesprächspartner*innen dieser Funktion gibt, wurden für die Auswahl von Berufungskommissionsvorsitzenden weitere Kriterien berücksichtigt: Erstens wurde ein hohes Maß an Erfahrung als Vorsitz bevorzugt, was über das Einholen von Empfehlungen der befragten Berufsbeauftragten sowie Online-Recherchen ermittelt wurde. Zweitens wurde der disziplinäre Hintergrund berücksichtigt, da Berufungskommissionsvorsitzende – im Gegensatz zu den beiden anderen Befragtengruppen – nur innerhalb ihrer Fakultät an Berufungsverfahren beteiligt sind. Schließlich wurde das Geschlecht der Berufungskommissionsvorsitzenden berücksichtigt (Gerchen, 2023).

Von diesen Interviews wurde von 7 Interviewees das Einverständnis zur Archivierung und wissenschaftlichen Sekundärnutzung der Daten gegeben.

iii) Hochschulleitungen (n=7)

Auf Ebene der Hochschulleitungen wurde die Stelle als Interviewpartner*in identifiziert, in deren Zuständigkeit Berufungsverfahren bzw. deren Qualitätssicherung fällt. Dies betraf sowohl Präsident*innen und Kanzler*innen als auch Vizepräsident*innen. Zudem ließ sich in einem Fall die angefragte Hochschulleitung durch eine*n nicht-professorale Berufsbeauftragte*n vertreten, sodass sich die Gesamtzahl der mit entsprechendem Leitfaden durchgeführten Interviews auf n=8 beläuft. An zwei weiteren der Universitäten im Sample konnten ebenfalls keine Interviews mit Hochschulleitungen realisiert werden. Von diesen Interviews wurde ebenfalls von 7 Interviewees das Einverständnis zur Archivierung und wissenschaftlichen Sekundärnutzung der Daten gegeben.

2.2 Feldzugang und Vorgehen bei der Datenerhebung

Bis zum ersten Quartal 2020 wurden die Interviews als Face-to-Face-Interviews vorbereitet. Aufgrund der Covid-19-Pandemie und den mit ihr einhergehenden Kontakt- und Reisebeschränkungen war eine Feldphase mit Interviews vor Ort jedoch nicht länger möglich. Zudem wurde die Covid-19-Pandemie von uns als eine Ausnahmesituation für die zu interviewenden Personen eingeschätzt, die mit erheblichen Verunsicherungen und außergewöhnlichen Herausforderungen in der beruflichen Praxis der Zielgruppen verbunden war. Diese Einschätzung wurde von Kontakten aus dem Feld heraus bestätigt, die signalisierten, dass die interessierenden Personengruppen (Berufsbeauftragte, Berufungskommissionsvorsitzende, Hochschulleitungen) mit der Bewältigung der Folgen der Covid-19-Pandemie in ihrer Berufspraxis ausgelastet waren. Entsprechend erschien uns eine solche Situation problematisch für die Datenerhebung, als die kognitive und affektive Dominanz des Ausnahmezustandes die Narrationen der Interviewees mit großer Wahrscheinlichkeit inhaltlich mitbestimmen würde.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Pandemie, die eine Durchführung der Interviews face-to-face in einem absehbaren Zeitraum nicht erlaubte², wurden die Erhebungsinstrumente daher auf ein Design umgestellt, das für Video-/Telefoninterviews besser geeignet ist. Vor dem Hintergrund forschungspraktischer wie methodischer Aspekte entschieden wir uns für eine Erhebung via Telefon. Diese haben gegenüber Videointerviews zum einen den Vorteil einer geringeren Anfälligkeit für technische Störungen sowie datenschutzrechtliche Herausforderungen. So stellte ein Bericht des

² Zwar veränderte sich die pandemische Lage im Sommer 2020 zum Positiven, allerdings zeigte eine Prüfung der universitären Regelungen für Besuche auf dem Campus, dass diese derart uneinheitlich waren, dass eine verlässliche Durchführung von Face-to-Face-Interviews an verschiedenen Standorten nicht möglich erschien. Um die Erhebungssituation über die Interviews hinweg konstant zu halten, sahen wir darum auch in Fällen, wo ein Präsenztermin möglich gewesen wäre, von einem solchen ab.

Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit in Bezug auf die Funktionalität und Konformität gängiger Videokonferenzsysteme mit der DSGVO im Juli 2020 fest: „Eine Anwendung die sowohl rechtlich als auch technisch überzeugt, ist derzeit laut der Behörde am Markt nicht verfügbar“. Zum anderen erfüllten Telefoninterviews unter Inkaufnahme für das Projekt vertretbarer methodischer Einschränkungen gegenüber den zunächst geplanten Face-to-Face-Interviews die Kriterien der Gegenstands- und der Zielgruppenangemessenheit.

Gegenstandsangemessenheit war insofern gegeben, als dass das Projekt nicht auf ein rekonstruktives Forschungsprogramm abzielte und auch nicht primär auf die Rekonstruktion impliziten Wissens. So lag das Erkenntnisinteresse des Projekts in der „Einsicht in Handlungsabläufe, Interaktionen, organisationale Konstellationen, Ereignisse usw., in die die Befragten involviert sind oder waren“ (Bogner et al., 2014, S. 18) sowie „Relevanzen, Sichtweisen, Interpretationen, Deutungen, Sinnentwürfe und Erklärungsmuster der Expertinnen [...] [ebenso wie] normative[n] Dispositionen“ (Bogner et al., 2014, S. 18f). Mit diesem spezifischen Forschungsfokus erschien uns eine Face-to-Face-Kommunikation als nicht unbedingt notwendig. Auch die Zielgruppenangemessenheit sahen wir bei Telefoninterviews gegeben: Im Rahmen ihrer Tätigkeit ist das Telefon für die Interviewees eine sehr gebräuchliche Form der Kommunikation, für Videokommunikation konnte dies zu diesem Zeitpunkt nicht für die Gesamtheit der Befragten angenommen werden. Eine weitere Überlegung war zudem, dass insbesondere die Verringerung von Interviewendeneffekten sich positiv auf unsere Erhebung auswirken könnte. Da es in unseren Interviews um Berufungsverfahren und vor allem auch spezifische (und damit auch um konkret kritische) Situationen in Berufungsverfahren ging, nahmen wir an, dass uns die Anonymität durch das Telefonat – im Hinblick auf sensitive Fragen – sich gegebenenfalls positiv auf das Antwortverhalten der Interviewees auswirken könnte.

Somit wurden die Interviews von November 2020 bis November 2021 als Telefoninterviews durchgeführt. Nach einer Interviewanfrage per E-Mail wurde im Falle einer Zusage ein Termin vereinbart. Die Termine fielen in Fenster regulärer Arbeitszeiten der Interviewenden und auch seitens der Interviewten weist alles darauf hin, dass die Gespräche während der Arbeitszeit stattfanden, wenn auch (so zum Teil von den Befragten thematisiert) im Homeoffice. Für die Durchführung der Interviews wurde jeweils sichergestellt, dass die Interviewenden allein und ungestört waren.

3 Methodisches Vorgehen

Die Interviews mit den Berufungsbeauftragten, Berufungskommissionsvorsitzenden und Hochschulleitungen an den ausgewählten Universitäten wurden als leitfadengestützte Expert*inneninterviews konzipiert (Bogner et al., 2014). Die Expert*inneninterviews wurden, wie bereits in Kapitel 2 dargelegt, pandemiebedingt telefonisch durchgeführt.

Die Berufungsbeauftragten werden im Sinne von Meuser und Nagel (1991) als Expert*innen des Handlungsfeldes der prozessualen Qualitätssicherung von Berufungsverfahren betrachtet. Sie sind zum einen Funktionsträger*innen und zum anderen Repräsentant*innen des Berufungsmanagements bzw. der Berufungsbeobachtung der jeweiligen Hochschule. Die Berufungsbeauftragten liefern Informationen über ihre Zuständigkeiten, Aufgaben und Tätigkeiten sowie die in diesem Kontext erworbenen „exklusiven Erfahrungen und Wissensbestände“ (Meuser & Nagel, 1991, S. 444). Sie verfügen über einen „privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse“ (Meuser & Nagel, 1991, S. 443). Auch die Vorsitzenden der Berufungskommission sowie die Hochschulleitungen sind, entsprechend dieser Argumentation, Expert*innen des Handlungsfeldes Berufungsverfahren und -entscheidungen. Während die Vorsitzenden die Entscheidungsfindung der Berufungskommission begleiten und entsprechend über spezifisches Wissen zum Auswahlprozesses verfügen (sollten), ist die Hochschulleitung in der Regel in alle Phasen des Berufungsverfahrens von der Entwicklungsplanung der Fakultäten bis zur Berufung involviert. Sie sind überwiegend letztinstanzlich für die Entscheidung zur Ruferteilung verantwortlich und zudem zuständig für eine qualitätsorientierte Berufungspolitik der gesamten Hochschule.

Der Interviewleitfaden als Erhebungsinstrument wurde so konzipiert, dass drei Wissensdimensionen der Expert*innen erhoben werden konnten: das technische Wissen, das Prozesswissen und das Deutungswissen (Bogner et al., 2014, S. 17ff.). Die Dimension des technischen Wissens meint das Einholen von personenunabhängigen Informationen und Fakten, über das die Expert*innen exklusiv verfügen (Bogner et al., 2014, S. 17f). Die Erhebung des technischen Wissens spielte im Zuge der Entwicklung des Erhebungsinstruments eine untergeordnete Rolle. Die Informationen über Berufungsverfahren an der jeweiligen Hochschule wurde weitestgehend über die Dokumentenanalyse der Landeshochschulgesetze und Berufsordnungen im Vorfeld der Interviews generiert und nur im Falle von offenen Fragen und Unklarheiten im Zuge der Interviews erhoben. Im Fokus der Instrumentenentwicklung stand die Erhebung des Prozesswissens und des Deutungswissens der Expert*innen. Die Wissensdimension des Prozesswissens umfasst die „Einsicht in Handlungsabläufe, Interaktionen, organisationale Konstellationen, Ereignisse usw., in die die Befragten involviert sind oder waren“ (Bogner et al., 2014, S. 18). Die Berufungsbeauftragten, Berufungskommissionsvorsitzenden und Hochschulleitungen verfügen ferner auch über Erfahrungswissen, das im Zuge der Etablierung der Stellen der Berufungsbeauftragten, der Entwicklung und Implementierung von Instrumenten der Qualitätssicherung und der Durchführung von Berufungsverfahren gewonnen haben. Diese Wissensdimension ist wesentlich für die Erkenntnisse, die im Rahmen des Projekts gewonnen werden sollten. Über die vergleichende Analyse der Interviews konnten so unter anderem wichtige Einsichten in die Rolle von organisationalen Faktoren und Rahmenbedingungen gewonnen werden. Eine weitere Wissensdimension, die wir im Zuge der Entwicklung des Erhebungsinstruments berücksichtigten, ist das Deutungswissen. Diese Wissensdimension greift die subjektive Perspektive der Expert*innen auf (Bogner et al., 2014, S. 18f). Das Deutungswissen umfasst „Relevanzen, Sichtweisen, Interpretationen, Deutungen, Sinnentwürfe und Erklärungsmuster der Expertinnen [...] [ebenso wie] normativen Dispositionen“ (Bogner et al.,

2014, S. 18f). Eine vergleichende Analyse der Interviews konnte über die Erhebung dieser Dimension schließlich Aufschluss darüber geben, ob geteilte Muster über die organisationalen Faktoren hinweg bestehen.

3.1 Leitfadenentwicklung

Die Entwicklung der Leitfäden erfolgte in Zusammenarbeit innerhalb des Projektteams, wobei auf Vorarbeiten zurückgegriffen werden konnte: Im Rahmen des BMBF geförderten Projekts ‚Bewertungspraktiken in Wissenschaft und Hochschule‘ (kurz: BeWert; Förderkennzeichen: 01PQ16003), das sich bereits vor der Beantragung des BerBeo-Projekts in einem Teilprojekt mit dem Themenfeld Berufungsbeauftragte beschäftigte, wurden Face-to-Face-Interviews mit professoralen und nicht-professoralen Berufungsbeauftragten erhoben. Prof. Dr. Bernd Kleimann und Lisa Walther waren federführend in dem Teilprojekt, sodass die im Zuge der Datenerhebung gesammelten Erfahrungen in die hier zugrundeliegenden Leitfäden für die Durchführung der Telefoninterviews einfließen konnten. Auf Basis des bereits gut erprobten Leitfadens des BeWert-Projekts wurde dieser um weitere Themenbereiche ergänzt und zu einem neuen Leitfaden für die Zielgruppe der Berufungsbeauftragten weiterentwickelt. Die Leitfäden für die Interviews mit den Berufungskommissionsvorsitzenden und Hochschulleitungen wurden neu entwickelt. Auch hier konnte auf Erfahrungen aus der Erhebung von Interviews mit den beiden Zielgruppen im Rahmen anderer Forschungsprojekte aufgebaut werden.

Die Leitfäden enthielten neben den entwickelten Leitfadenfragen auch etwaigen Nachfragen, die nur dann gestellt wurden, wenn diese bei der Beantwortung der übergeordneten Frage unbeantwortet blieben. Neben den Leitfadenfragen enthielten die Leitfäden zudem Interviewanweisungen für die Interviewenden, die als Hilfestellung für die Gesprächsführung dienten.

3.2 Rekrutierung der Interviewpartner*innen

Die Interviews und die Rekrutierung der identifizierten Interviewpartner*innen wurden innerhalb des Projektteams aufgeteilt: Die Projektleitung führte die Interviews mit den Hochschulleitungen, die beiden Projektmitarbeiterinnen erhoben die Interviews mit den Berufungsbeauftragten und Berufungskommissionsvorsitzenden. Alle Beteiligten verfügten bereits über Erfahrungen in der Erhebung von qualitativen Interviews. Hintergrund der Entscheidung, die Interviews mit den Hochschulleitungen durch die Projektleitungen durchführen zu lassen, war die Annahme, dass Hochschulleitungen angesichts ihrer knappen zeitlichen Ressourcen vermutlich eher über Interviewanfragen positiv entscheiden, wenn die Interviewanfrage von der professoralen Projektleitung ausgeht, die zudem über eine ausgewiesene Expertise im Themenfeld Berufungsverfahren verfügt. Über dieses Vorgehen konnten sieben der angefragten zehn Interviews mit Hochschulleitungen realisiert werden.

Da die Zielgruppen der Erhebungen beruflich sehr eingebunden sind und daher über begrenzte zeitliche Ressourcen verfügen, wurden die Leitfäden so konzipiert, dass nur die für die Projektziele wesentlichen Fragen in den Leitfäden Platz gefunden haben. Bereits im Zuge der Anbahnung der Interviews über das Anschreiben der identifizierten potenziellen Interviewpartner*innen wurde ein etwaiger Zeitrahmen benannt, um die Gewinnungswahrscheinlichkeit zu erhöhen. Der benannte Zeitrahmen war großzügig kalkuliert, um zu vermeiden, dass Zeitdruck seitens der Interviewpartner*innen sich negativ auf den Interviewverlauf auswirkt. Für die Interviews mit Berufungsbeauftragten war der angekündigte Zeitrahmen *etwa eine bis anderthalb Stunden*, für die Interviews mit den Berufungskommissionsvorsitzenden *eine Stunde*; den Hochschulleitungen wurde eine Dauer von *30 Minuten* in Aussicht gestellt. Die Interviewleitfäden wurden entsprechend der geplanten Interviewlänge konzipiert.

3.3 Interviewsetting

Wie bereits im Kapitel 2 dargelegt, entschieden wir uns pandemiebedingt nach Abwägung der Gegenstands- und Zielgruppenangemessenheit der Erhebungstechnik für die Durchführung von telefonischen Interviews. Lediglich ein*e Interviewpartner*in aus der Gruppe der Berufungsbeauftragten wünschte die Nutzung eines Videokonferenzdienstes für die Durchführung des Expert*innengesprächs.

Im Zuge der Erhebung der ersten telefonischen Interviews ergaben sich erhebliche Herausforderungen durch Störungen in der Telefonverbindung, die zu mehreren Aussetzern in der Audiodatei von eins bis zwei Sekunden führten. Vier Interviews dieses Datenpakets waren von diesen Störungen betroffen. Drei Interviews haben eine hohe einstelligen Zahl dieser Aussetzer, bei einem Interview sind 31 Tonstörungen unterschiedlicher Schwere in der Audiodatei enthalten. Diese Aussetzer wurden im Transkript als Tonstörung unter der Angabe der Zeitmarke hervorgehoben. Im Anschluss an die gesammelten Erfahrungen der ersten Interviews, sind die Interviewenden auf alternative und damit zuverlässigere Telefonverbindungen umgestiegen. Eine konstante Verbindung musste allerdings von beiden Seiten gewährleistet werden und die Gegebenheiten auf Seiten der Interviewpartner*innen konnten nicht durch die Interviewenden kontrolliert werden. Insgesamt ergaben sich in vier Interviews des Datenpakets Verbindungsabbrüche. Trotz dieser technischen Herausforderungen sind die Interviews für eine Sekundäranalyse geeignet, da in den vier Interviews mit Tonstörung kein für die Analyse der Daten wesentlicher Verlust der Informationen festzustellen ist – zum Teil konnten Inhalte rekonstruiert werden; diese wurden entsprechend markiert – sowie im Falle des Verbindungsabbruchs konnte an den Gesprächsverlauf wieder gut angeknüpft werden.

Die tatsächliche Interviewdauer gestaltete sich, wie in Tabelle 1 dargestellt:

Tab. 1: Durchschnittliche Gesprächsdauer nach Zielgruppe (gerundet)

Berufungs- beauftragte	Berufungs- beauftragte	Berufungs- kommissions- vorsitzende	Berufungs- kommissions- vorsitzende	Hochschul- leitungen	Hochschul- leitungen
<i>Datenpaket</i>	<i>Datensatz gesamt</i>	<i>Datenpaket</i>	<i>Datensatz gesamt</i>	<i>Datenpaket</i>	<i>Datensatz gesamt</i>
49 Minuten	46 Minuten	39 Minuten	39 Minuten	47 Minuten	43 Minuten

Differenziert wird in Tabelle 1 zwischen der durchschnittlichen Gesprächslänge der im Datenpaket enthaltenen Interviews und aller im Projekt erhobenen Interviews mit den einzelnen Zielgruppen an den ausgewählten Universitäten.

3.4 Einsatz eines Postskripts

Direkt im Anschluss an die Durchführung der Interviews wurden die Eindrücke der Interviewenden in Postskripten festgehalten. Diese Dokumente dienen dem projektinternen Gebrauch und können aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht zur sekundären Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Übergeordneter Zweck der Postskripte ist zum einen die Sammlung von Informationen für die Auswertenden über die Rahmenbedingungen des zum Teil nicht selbst erhobenen Gesprächs und zum anderen die Verschriftlichung von inhaltlichen Punkten, die für die Auswertung der Interviews

relevant sein könnten. Die Postskripte enthielten die folgenden nicht zwingend zu beantwortenden Gliederungspunkte:

- Einschätzung des Falls auf Basis der Dokumentenanalyse
- Allgemeiner Gesprächseindruck
- Inhaltliche Schwerpunkte des Gesprächs
- Thema des Vorgesprächs
- Thema des Nachgesprächs
- Kritische Punkte im Interviewverlauf
- Inhaltliche Auffälligkeiten
- Themen, die aus der Auswertungs- und Forschungsperspektive relevant erscheinen oder Anchlüsse liefern
- Vorläufer der Hypothesenbildung
- Sonstiges

3.5 Auswertung und Ergebnisse

Die Zielsetzung der Auswertungsverfahren war eine vergleichende und ggf. kontrastierende Analyse des Datenmaterials, um bestimmte Phänomene und relevante Sachverhalte, die im Kontext der unterschiedlichen Stellen von Berufungsbeauftragten stehen, aufzudecken, beschreiben und analysieren zu können. Die jeweils gewählte Auswertungsmethode variierte nach Erkenntnisinteresse der jeweils entstandenen Publikation.

Unabhängig von der Wahl der Auswertungsmethode war es notwendig, eine Vorstrukturierung des Interviewmaterials vorzunehmen, sodass relevante Textstellen schnell gefunden und tiefergehend analysiert werden konnten. Diese Vorstrukturierung des Datenmaterials folgte der Logik einer Grobcodierung des Materials. Für den Prozess der Grobcodierung wurde ein Codierhandbuch erstellt und eine Codierschulung durchgeführt, im Rahmen derer die studentischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zwei Interviews im Team durcharbeiteten. Im Anschluss an die Codierschulung erfolgte die Grobcodierung des Interviewmaterials arbeitsteilig durch die studentischen Mitarbeiterinnen, ähnlich wie die Bereinigung der Interviews (siehe Kapitel 4), in Form eines rollierenden Verfahrens im Sechs-Augen-Prinzip. So wurden die von einer studentischen Mitarbeiterin kodierte Transkripte in einem zweiten Durchgang durch die jeweils andere studentische Mitarbeiterin bearbeitet. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen überprüften die Codierungen dann in einem dritten Durchgang. In regelmäßigen Treffen im Projektteam wurden unklare Textstellen besprochen und ein gemeinsames Vorgehen abgestimmt, das im Codierhandbuch dokumentiert wurde. Technisch unterstützt wurde das Codierverfahren mittels der Analysesoftware MAXQDA2020. Zum Zeitpunkt der Grobcodierung unterstützte MAXQDA noch nicht die technische Möglichkeit, mehrere Personen gleichzeitig an dem MAXQDA-Projekt arbeiten zu lassen, entsprechend wurden die Arbeitszeiten am Material intern abgestimmt.

Die Grobcodierung diente der Strukturierung des Interviewmaterials, sie orientierte sich in diesem ersten Analyseschritt an „thematischen Einheiten, an inhaltlich zusammengehörigen, über die Texte verstreuten Passagen“ (Meuser & Nagel, 1991, S. 453). Eine grobe Struktur war durch die Erhebungsinstrumente bereits zum Teil vorgegeben. Schließlich wurde, wie in Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**3.1 beschrieben, bei der Erstellung der Leitfäden auf Vorkenntnisse und eine theoretische Rahmung des Erkenntnisinteresses zurückgegriffen, die als Themenblöcke in die Leitfäden aufgenommen wurden. Diese Themenblöcke wurden für die Herleitung der Obercodes des Kategorienschemas herangezogen. Die Obercodes markierten „Passagen, in denen gleiche oder ähnliche Themen behandelt werden“ (Meuser & Nagel, 1991, S.

459). Die kodierten Themen und Informationen dienen der Übersicht über die einzelnen Transkripte und erheben nicht den Anspruch, die Auswertungsebene über den einzelnen Fall, der an dieser Stelle das jeweils zu analysierende Interview war (Meuser & Nagel, 1991, S. 459). Nach der ersten Codierung des Interviews wurde ein Dokument-Memo angelegt, um den Gesamteindruck des Interviews oder auch fallspezifische Besonderheiten schriftlich festzuhalten. Jede Person, die mit dem Transkript beschäftigt war, war angehalten, das Dokumentmemo zu ergänzen.

3.6 Zentrale Ergebnisse

Wie bereits einleitend beschrieben, wurden für die Erstellung der im Projekt verorteten Publikationen unterschiedliche Methoden angewandt. Nachfolgend werden die Publikationen knapp dargestellt und auch die jeweils herangezogenen Methoden im Zuge der empirischen Analysen skizziert:

Gerchen, A. (2023). Finding digital solutions in pandemic times: The case of appointment procedures for professors at German universities. *Higher Education*. DOI: 10.1007/s10734-023-01083-z.

- **Abstract:** In higher education and beyond, the Covid-19 pandemic is considered to have accelerated digitalisation. While this acceleration is usually viewed in the context of the digital transformation that is characterised by its longevity, the permanence of pandemic-driven digitalisation requires investigation. Focusing on appointment procedures for professors as a central element of universities' governance, the qualitative study presented here employed expert interviews and group discussions to investigate how German universities responded to the challenges of the Covid-19 pandemic by furthering digitalisation. Drawing on the concept of synchronous and asynchronous communication and Luhmann's understanding of decision programmes, this article proposes differentiating between two modes of digitalisation in order to systematise the empirical findings and thus analytically distinguish pandemic-driven digitalisation from the general digital transformation. It finds that not all of the newly implemented digital solutions will be used permanently and argues that this can be understood in terms of obstructed decision programmes.
- **Daten/Methodik:** Der Artikel präsentiert die Ergebnisse des Arbeitspakets zu den Pandemieauswirkungen auf das Feld. Die ausgewerteten Daten umfassen die Interviews mit Berufungsbeauftragten, Berufungskommissionsvorsitzenden und Hochschulleitungen sowie zwei Gruppendiskussionen mit je sechs Berufungsbeauftragten, die im Kontext des zweiten Netzwerktreffens (2021, digital) erhoben wurden.

Gerchen, A. (2024). Auch exzellente Wissenschaftler:innen können Egoshooter sein – Eine Spurensuche zur Bedeutung der direkten Begegnung in Berufungsverfahren. *Das Hochschulwesen*, 72(1+2), 53-55.

- **Abstract:** During the Covid-19-pandemic, German universities resorted to carrying out appointment procedures for professors online. Thus, the hearings of candidates no longer allowed for the appointment committee to meet the candidates in person, leading to complaints on the insufficiency of online meetings. On the basis of 17 expert interviews with chairs of appointment committees and members of university leadership, this article explores why personal interaction face-to-face is perceived to be indispensable in the selection process. It finds that those responsible for the running of the procedures argue that a personal meeting allows for a more comprehensive impression of the candidates and that online meetings interfere with the goal of the selection on of the best.

- **Daten/Methodik:** Der Kurzartikel ergänzt die zuvor genannte Publikation (Gerchen 2023) zu den Ergebnissen des Arbeitspakets zu den Pandemieauswirkungen auf das Feld um eine explorative Untersuchung der Bedeutung direkten Kontakts in Berufungsverfahren. Als Datengrundlage wurden dabei im Unterschied zum zuvor genannten Artikel nur die Interviews mit Berufungskommissionsvorsitzenden und Hochschulleitungen herangezogen (n=17).

Walther, L. (2024). Berufungsverfahren „sauber und smooth“. *Hochschulmanagement*, 18(4), 123-131.

- **Abstract (Übersetzung):** Um die Qualität von Berufungsverfahren für die Besetzung von Professuren zu sichern, hat sich an deutschen Hochschulen die Position der Berufungsbeauftragten etabliert. Allerdings unterscheidet sich die organisatorische Einbettung der Stelle an den Universitäten: Es gibt professorale und nicht-professorale Berufungsbeauftragte. Der Beitrag vergleicht zunächst die formalen Aufgabenbeschreibungen der beiden Typen von Berufungsbeauftragten in den zugrundeliegenden Berufsregularien und deckt dann deren subjektives Aufgabenverständnis durch qualitative Interviews auf. Aus letzterer Analyse ergibt sich eine Typologie von Berufungsbeauftragten. Die Ergebnisse der Analysen werden schließlich zusammengeführt, um Zusammenhänge zwischen organisatorischen Gegebenheiten und subjektiven Verständnissen zu diskutieren. Auf Grundlage der Erkenntnisse der Studie liefert der Beitrag Einblicke in das Verhältnis von Formalität und Informalität an deutschen Universitäten.
- **Daten/Methodik:** Der Artikel widmet sich elf Universitäten, von denen zum einen die Berufsregularien und zum anderen qualitative Interviews mit den jeweils an den Universitäten eingesetzten Berufungsbeauftragten analysiert wurden. Dabei wurden sieben Interviews mit nicht-professoralen und sechs Interviews mit professoralen Berufungsbeauftragten herangezogen. Die Auswertung der Interviews erfolgte nach der Methode der typenbildenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016).

Gerchen, A. (geplant 2025): Zur Bedeutung der Dokumentation von BV (Arbeitstitel)Abstract

(Übersetzung): Der Artikel untersucht die Dokumentation von Berufungsverfahren, deren Bedeutung angesichts der hohen Anforderung an die Rechtssicherheit der Verfahren zunehmend steigt. Während Berufsakten in der Forschung zuweilen als Datenmaterial herangezogen werden, wurde der Prozess ihrer Genese bislang noch nicht in den Fokus genommen. Diese empirische Forschungslücke möchte der Beitrag schließen, indem er Berufsakten als Vergegenständlichung von (ansonsten nicht materiell greifbaren) Berufungsverfahren begegnet. Der methodische Zugang erfolgt dabei nicht über die Akten selbst, sondern über qualitative Expert*inneninterviews mit jenen Personen, die diese Akten produzieren und (ge)brauchen. Dabei liegt der Fokus vor allem auf der Dokumentation des Auswahlprozesses der Kandidat*innen, der in der Berufsakte durch Protokolle der Sitzungen der Berufungskommission und einen Abschlussbericht präsent ist. Vor dem Hintergrund der spezifischen Funktion(en) von Akten in Berufungsverfahren kann sodann nachvollzogen werden, wie diese ausgerichtet an diesen produziert werden. Dabei wird nachgezeichnet, mit welchen Praktiken und zu welchem Zweck entschieden wird, wie Verfahren auf der Ebene der Akte abgebildet werden und welche Aushandlungsprozesse mit der Dokumentation einhergehen.

- **Daten/Methodik:** Basierend auf den im Kontext des Projekts erhobenen Interviews mit Berufungsbeauftragten, Berufungskommissionsvorsitzenden und Hochschulleitungen wird

die Rolle der Dokumentation in Kontext von Berufungsverfahren untersucht. Methodisch relevant ist hierbei, dass die Dokumentation der Verfahren bei der Datenerhebung nur auf Ebene immanenter Nachfragen explizit adressiert wurde. Da die Dokumentation jedoch derart zentral für die (Qualitätssicherung der) Verfahren ist, spiegelt sich dies auch in den Relevanzsetzungen der Interviewpartner*innen und entsprechend umfangreichem Datenmaterial wider.

Darüber hinaus entstanden auf Basis anderer Erhebungen im Projektkontext weitere Publikationen (chronologisch sortiert):

Kleimann, B., Walther, L., & Gerchen, A. (2021). Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an deutschen Kunsthochschulen. *Qualität in der Wissenschaft*, 15(3 + 4), 73–82.

- **Abstract (Übersetzung):** Unter dem Einfluss des verschärften Wettbewerbs um professorales Personal, den Bedingungen gesellschaftlicher Anforderungen an Gleichberechtigung und Chancengleichheit sowie bedingt durch die erweiterte Hochschulautonomie hat die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren an den deutschen Hochschulen in den letzten zwei Jahrzehnten erheblich an Bedeutung gewonnen. Flankiert durch einen intensivierten hochschulpolitischen Diskurs über die Notwendigkeit qualitätssichernder Maßnahmen im Bereich des akademischen Personalmanagements (Wissenschaftsrat, 2005) wurden vor allem an Universitäten Strukturen für das Qualitätsmanagement von und in Berufungsverfahren aufgebaut. Dies hat auch bereits die Aufmerksamkeit der Hochschulforschung geweckt. Andere Hochschultypen werden von der Forschung dagegen eher selten in den Blick genommen – sei es im Allgemeinen, sei es im Besonderen mit Blick auf die Qualitätssicherung in Personalauswahlprozessen. So ist beispielsweise bislang unerforscht, wie die deutschen Kunsthochschulen in staatlicher Trägerschaft die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren handhaben. Vor diesem Hintergrund setzt sich der Beitrag in einer explorativen Annäherung mit Strukturen und Handlungsformen der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an staatlichen deutschen Kunsthochschulen auseinander.
- **Daten/Methodik:** Empirische Grundlage ist die Analyse von gesetzlichen Grundlagen und hochschulischen Berufsordnungen sowie die Auswertung von sechs Expert*inneninterviews mit Personen, die in verschiedenen Rollen mit der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an Kunsthochschulen befasst sind.

Gerchen, A. (2021). Berufungsmanager*innen an deutschen Universitäten. Profilmerkmale eines neuen Stellentypus. *Hochschulmanagement*, 16(4), 113-124.

- **Abstract (Übersetzung):** Aufgrund gestiegener Anforderungen an Berufungsverfahren und deren hoher strategischer Bedeutung beschäftigen deutsche Hochschulen eine wachsende Zahl von Berufungsmanager*innen zur prozessualen Qualitätssicherung dieser Verfahren. Um die Forschungslücke zur konkreten Ausgestaltung dieses neuen Stellentypus im Hochschulmanagement zu schließen, wurde eine als Vollerhebung konzipierte Online-Befragung durchgeführt, die vor dem Hintergrund einer qualitativen Vorstudie in Form einer teilnehmenden Beobachtung entwickelt wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass die mehrheitlich weiblichen Berufungsmanager*innen häufig einen rechts- oder verwaltungswissenschaftlichen Hintergrund haben. Neben der Entwicklung von Qualitätssicherungsinstrumenten ist die Beratung und Information der Verfahrensbeteiligten – insbesondere der Hochschulleitung – eine ihrer zentralen Aufgaben. Das berufliche Selbstverständnis von Berufungsmanager*innen ist vor allem durch ihre Dienstleistungsorientierung und ihre Ausrichtung auf die Hochschulleitung geprägt. Im

Hinblick auf die Akzeptanz von Berufungsmanager*innen wird schließlich deutlich, dass ihnen zwar nicht a priori Vertrauen entgegengebracht wird, die Anerkennung ihrer Rolle und Tätigkeit aber zunimmt. Der Beitrag gibt somit einen Überblick über diesen neuen Stellentypus, seine relevanten Strukturmerkmale und den Stand seiner Etablierung an deutschen Hochschulen.

- **Daten/Methodik:** Der Artikel basiert auf den Ergebnissen des als Vollerhebung konzipierten Online-Survey sowie der teilnehmenden Beobachtung im Rahmen des ersten Netzwerktreffens, die als qualitative Vorstudie die Basis der Entwicklung des Erhebungsinstruments bildete. Neben einer deskriptiven quantitativen Auswertung beschäftigt der Artikel sich auch mit semantischen Aspekten der Stellenbezeichnungen, wofür auf Basis von Freitextantworten eine qualitative Typenbildung durchgeführt wurde.

Gerchen, A. & Walther, L. (2022a). **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.

- **Abstract:** Berufungsverfahren sind für Universitäten von hoher Bedeutung, weshalb auch deren Qualitätssicherung zunehmend an Bedeutung gewinnt. Zur Sicherung der Verfahrensqualität setzen Universitäten daher Berufungsbeauftragte als Instanzen der Qualitätssicherung ein. Eine Dokumentenanalyse von Universitätswebsites zeigt, dass diese Funktion vermehrt von nicht-wissenschaftlichem Personal wahrgenommen wird. Auf Basis einer quantitativen Befragung haben wir festgestellt, dass dieser Personenkreis seiner Arbeit ein stark an formaler Rechtssicherheit orientiertes Qualitätsverständnis zugrunde legt. Die Einflussmöglichkeiten beziehen sich dabei vor allem auf den Bereich der Verfahrensqualität und kaum auf die Kandidat/innenauswahl.
- **Daten/Methodik:** Der Beitrag basiert einerseits auf der Dokumentenanalyse von Universitätswebsites, zum anderen auf dem als Vollerhebung konzipierten Online-Survey.

Gerchen, A., & Walther, L. (2022b). **Von Berufungsbeauftragten und Berufungsmanager*innen. Genese eines neuen Stellentypus an deutschen Universitäten.** *Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln*, 2022(3), 79-96.

- **Abstract:** Berufungsverfahren sind für Universitäten von hoher Bedeutung. Zur Sicherung der Verfahrensqualität setzen Universitäten daher Berufungsbeauftragte als Instanzen der Qualitätssicherung ein. Eine Dokumentenanalyse von Universitätswebseiten zeigt, dass diese Funktion vermehrt von nicht wissenschaftlichem Personal -"Berufungsmanager*innen"- wahrgenommen wird. Auf Basis einer quantitativen Befragung haben wir festgestellt, dass dieser Personenkreis seiner Arbeit ein stark an formaler Rechtssicherheit orientiertes Qualitätsverständnis zugrunde legt. Den Kern des Kompetenzprofils der Berufungsmanager*innen bilden vor allem Kenntnisse der Universitätsverwaltung, Beratungs- und kommunikative Kompetenzen sowie Serviceorientierung.
- **Daten/Methodik:** Der Beitrag basiert einerseits auf der Dokumentenanalyse von Universitätswebsites, zum anderen auf dem als Vollerhebung konzipierten Online-Survey. Es handelt sich um eine erweiterte Version des Beitrags:

Gerchen, A. & Walther, L. (2022a). **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.

Walther, L., & Schwartz, E. (2022). Die strukturelle Verankerung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 44(4), 58-79.

- **Abstract:** 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 Berufsbeobachtung.
- **Daten/Methodik:** Das Forschungsdesign des Artikels ist multimethodisch angelegt und bezieht verschiedene Datenarten und Auswertungsstrategien ein. Mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2009) wurden Landeshochschulgesetze, öffentlich zugängliche Berufsregularien sowie Universitätswebseiten aller staatlichen Universitäten analysiert. Auf Basis der Dokumentenanalysen konnten empirisch begründete Typen (Kluge, 2000) von Berufungsbeauftragten gebildet werden. Über bivariate Korrelationsanalysen wurden zudem mögliche Zusammenhänge zwischen der organisationalen Ausgestaltung der Berufsbeobachtung und verschiedener Universitätsmerkmale in den Blick genommen.

4 Aufbereitung der Daten und kontextualisierenden Materialien

4.1 Transkription

Die Audioaufnahmen wurden extern vom Transkriptionsbüro Stefanie Saier³ transkribiert. Dabei wurde der erweiterten inhaltlich-semantische Transkription nach Dresing und Pehl (2018) gefolgt. Es wurde wörtlich transkribiert, wobei Wortverschleifungen an das Schriftdeutsch angenähert wurden. Pausen wurden ebenso festgehalten wie Rezeptionssignale und Fülllaute aller Personen („hm, ja, aha, ähm“ etc.), sofern sich aus ihnen eine Interaktion ergab. Die vollständigen Transkriptionsregeln finden sich in dem im Datenpaket enthaltenen Transkriptionsleitfaden.

4.2 Bereinigung des Datenmaterials

Das Vorgehen der Bereinigung erfolgte durch ein standardisiertes Vorgehen, das insgesamt vier Arbeitsdurchgänge⁴ vorsah. Pro Transkript kamen dabei drei verschiedene Personen zum Einsatz, um eine fortlaufende Validierung und Qualitätssicherung zu gewährleisten. Der Bereinigungsleitfaden definierte folgende Arbeitsdurchgänge:

1. Durchgang

Im ersten Durchgang hörte eine *studentische Mitarbeiterin* die komplette Audioaufzeichnung und überprüfte das Transkript in Hinblick auf Richtigkeit der Transkription sowie Einhaltung der Transkriptionsregeln. Korrekturen wurden im Überarbeitungsmodus vorgenommen.

2. Durchgang

Der zweite Bereinigungsdurchgang wurde dann durch die jeweils andere *studentische Mitarbeiterin* vorgenommen und beinhaltete ebenfalls noch einmal die Korrektur auf Basis der vollständigen Audioaufnahme. Bei Übereinstimmung hinsichtlich vorgenommener Korrekturen wurden in diesem Arbeitsschritt die Überarbeitung des vorigen Arbeitsdurchgangs angenommen. Der Leitfaden wies für diesen Arbeitsschritt darauf hin, die durch das Transkriptionsbüro als unverständlich gekennzeichneten Stellen besonders zu überprüfen. Die beiden *studentischen Mitarbeiterinnen* wechselten sich mit der Zuständigkeit für die beiden Durchgänge ab.

3. Durchgang

Im dritten Durchgang überprüfte die Person (*studentische Mitarbeiterin*) des ersten Durchgangs die Überarbeitungen aus dem zweiten Durchgang. Bei Übereinstimmung in Hinblick auf diese wurden die Überarbeitungen angenommen.

³ Stefanie Saier: <https://www.stefanie-saier.de/interview-transkription.html> (zuletzt geprüft am 17.11.2024)

⁴ Eine darüberhinausgehende Qualitätssicherung erfolgte zudem durch das Forschungsdatenzentrum FDZ-DZHW bei der Prüfung der vorgenommenen Anonymisierung.

4. Durchgang

Im vierten Durchgang wurde die Bereinigung der Transkripte durch eine *wissenschaftliche Mitarbeiterin* finalisiert. Dies betraf die Adressierung aller Textstellen, für die in vorausgegangenen Arbeitsdurchgängen keine Lösungen gefunden wurden, vor allem Stellen, die akustisch schwer- oder unverständlich waren sowie die Ergänzung von feldspezifischen Abkürzungen.

4.3 Datenschutz

Die neue Fassung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ist seit dem 25.05.2018 mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) anwendbar. Danach sind personenbezogene Daten⁵, die in freiwilligen Befragungen erhoben werden, für die Weitergabe zur wissenschaftlichen Sekundärnutzung, falls kein Einverständnis zur Nachnutzung personenbezogener Daten vorliegt, derart aufzubereiten, dass „die personenbezogenen Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können, sofern diese zusätzlichen Informationen gesondert aufbewahrt werden und technischen und organisatorischen Maßnahmen unterliegen, die gewährleisten, dass die personenbezogenen Daten nicht einer identifizierten oder identifizierbaren natürlichen Person zugewiesen werden können“ (Art. 4 Abs. 5 DSGVO; s. auch Art. 89 DSGVO sowie Erwägungsgrund 26 DSGVO).

Im Projekt BerBeo wurde für die Erhebung, Verarbeitung und Speicherung personenbezogener Daten im primären Forschungskontext eine schriftliche Einwilligung (Informed Consent) der Forschungsteilnehmenden eingeholt. Zusätzlich konnten die Teilnehmenden bei Wunsch in einem separaten Dokument in die Archivierung und Nachnutzung ihrer Daten für weitere Forschungszwecke in anonymisierter Form schriftlich einwilligen. Die anonymisierten Daten wurden dem Forschungsdatenzentrum des DZHW (FDZ-DZHW) zur Archivierung übergeben und werden Wissenschaftler*innen nur für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung gestellt.

4.4 Einholung der Informierten Einwilligung

Schon bei der ersten Kontaktaufnahme per E-Mail erhielten die zum Interview Angefragten im Anhang ein Informationsschreiben, das das Datenschutzkonzept sowie Informationen zum Projekt beinhaltete (Kontaktanschreiben, s. Kapitel 5 Zusammensetzung der Datenpakete). Wurde ein Interview vereinbart, erhielten die Interviewpartner*innen die Datenschutzvereinbarung (Datenschutz- und Einwilligungserklärung, s. Kapitel 5 Zusammensetzung der Datenpakete) mit der Bitte, diese vor dem Interview unterschrieben zurückzusenden. Die personalisierte Datenschutzvereinbarung umfasste insgesamt drei Teilbereiche, für die jeweils separat die Einwilligung erklärt werden konnte:

3[(a)] regelt die Einwilligung in die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten nach Art. 6 Abs. 1a DSGVO. Hier wurde unterschieden zwischen personenbezogenen Daten und besonderen Kategorien personenbezogener Daten, um auch für diese ein explizites Opt-in zu erlauben. 3[(b)] betrifft die Einwilligung in die Weiterleitung anonymisierter Daten an ein Forschungsdatenzentrum und die Weitergabe für Sekundärnutzungszwecke.

⁵ „Personenbezogene Daten [sind] alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind“ (Art. 4 DSGVO: 1).

4.5 Anonymisierung

Bereits im Rahmen der Feldphase erfolgte eine formale Anonymisierung der sogenannten direkten Identifikatoren, indem die Interviewdaten (Aufnahme des Interviews sowie Verschriftlichung des Interviews) und Kontaktdaten (Name, Telefonnummer, E-Mail-Adresse) voneinander getrennt wurden und so ein Rückbezug auf die Interviewten ausgeschlossen wurde (Liebig et al., 2014, S. 13).

Sofern eine entsprechende Einwilligung der Interviewpartner*innen vorliegt, wurden die im Rahmen des Projekts an Universitäten geführten Interviews dem Forschungsdatenzentrum des DZHW zur Archivierung und zur Bereitstellung für die wissenschaftliche Sekundärnutzung übergeben. Dies betrifft insgesamt 24 Interviews, davon 10 mit Berufungsbeauftragten, 7 mit Berufungskommissionsvorsitzenden und 7 mit Hochschulleitungen⁶, die als Scientific Use File (SUF) zur Verfügung gestellt werden. Eine kleinere Auswahl von vier Interviews mit nicht-professoralen Berufungsbeauftragten werden zudem auch als Campus Use Files (CUF) für Lehr- und Übungszwecke zugänglich gemacht.

Die für die Sekundärnutzung vorgesehenen Interviews wurden einer umfangreichen Anonymisierung unterzogen. Aufgrund des untersuchten Gegenstandsbereichs, der durch ein organisationssoziologisches Erkenntnisinteresses und eine kleine Grundgesamtheit gekennzeichnet ist, wurden nicht nur personen- sondern auch organisationspezifische Angaben anonymisiert. Ziel des Anonymisierungsvorgehens war, weder Rückschlüsse auf die Interviewpartner*innen, noch auf die gesampelten Universitäten zu erlauben, auch nicht über Triangulation verschiedener Identifikatoren innerhalb eines Transkriptes. Zu diesem Zweck kamen verschiedene Anonymisierungsformen zum Einsatz:

- **Abstraktion:** Bei der Abstraktion wurde der Informationsgehalt von Identifikatoren auf die jeweilige Kategorie reduziert. Dieses Vorgehen kam zum Einsatz, sofern keine Aggregation möglich war. Beispiel: Goethe-Universität Frankfurt -> [UNIVERSITÄT]
- **Aggregation:** Bei der Aggregation wurden Identifikatoren in Platzhaltern zusammengefasst, ohne dabei das Abstraktionsniveau zu verändern. Dieses Vorgehen erlaubte es, organisationspezifische Semantik zu anonymisieren, zum Beispiel indem „Dezernat für Hochschulentwicklungsplanung“ mit [ABTEILUNG STRATEGIE/ENTWICKLUNGSPLANUNG] ersetzt wurde.
- **Löschung von Informationen:** Sofern durch Abstraktion oder Aggregation keine hinreichende Anonymisierung erzielt werden konnte, wurden Textstellen ‚geschwärzt‘ und mit dem Platzhalter [AUS DATENSCHUTZRECHTLICHEN GRÜNDEN GELÖSCHT] ersetzt. Dies betrifft zum Beispiel fallspezifische Besonderheiten oder besonders sensible Angaben.

Gekennzeichnet werden anonymisierte Stellen durch das Setzen von eckigen Klammern und der Verwendung von Großbuchstaben. Im Anschluss an die Anonymisierung durch das Projektteam (siehe 4.7) wurden die anonymisierten Interview-Transkripte dem FDZ-DZHW übermittelt und nach dem Vier-Augen-Prinzip geprüft. Wurden bei der ersten Prüfungsschleife Nachbearbeitungsbedarfe festgestellt, wurde das Transkript an das Primärforschungsprojekt zurückgegeben und im Anschluss einer finalen Prüfung unterzogen.

⁶ Eines davon wurde mit einem*einer Berufungsbeauftragten in Vertretung der Hochschulleitung erhoben. Dabei kam jedoch der Leitfaden für Hochschulleitungen zum Einsatz, der dahingehend modifiziert wurde, dass der*die Interviewpartner*in zu einer Perspektivübernahme der Hochschulleitung angehalten wurde.

4.6 Anonymisierungsleitfaden

Auf Basis von Material- und Feldkenntnis wurde ein Anonymisierungsleitfaden entwickelt, der das Vorgehen zur Anonymisierung von spezifischen Identifikatoren vorsah. Für fallspezifische Besonderheiten wurden jeweils Einzelfallentscheidungen getroffen. Der Anonymisierungsleitfaden wurde während des Prozesses der Anonymisierung laufend ergänzt, sofern weitere Kategorien mit Identifikationspotential im Material gefunden wurden. Der folgende Auszug aus dem Anonymisierungsleitfaden gibt einen Überblick zum Einsatz der verschiedenen Anonymisierungsformen und der Breite der berücksichtigten Identifikatoren:

Tab. 2: Auszug aus dem Anonymisierungsleitfaden

Identifikator	Anonymisierung	Beispiel	Typ der Anonymisierung	Begründung des Vorgehens	Hinweise / Anmerkungen / Grenzfälle
Name	[NAME]	Peter Petersen -> [NAME]	Reduktion des Informationsgehalts auf die relevante Kategorie	Namen als sehr sensible persönliche Daten	Geschlecht jeweils durch genderneutrale Schreibweise anonymisieren (s. u. zur konkreten Umsetzung)
Universität	[UNIVERSITÄT]	TU Berlin -> [UNIVERSITÄT]	Reduktion des Informationsgehalts auf die relevante Kategorie	Universität als eindeutiger Identifikator	[UNIVERSITÄT] ist die Universität des untersuchten Falls. Spricht IP von einer anderen Uni, dann [ANDERE UNIVERSITÄT] (ggf. nummerieren, wenn mehr als eine andere Universität innerhalb eines Interviews erwähnt wird); bei anderen Hochschultypen mit [HOCHSCHULE] arbeiten; auf fallspezifische Besonderheiten achten. Nicht jedes ‚Universität‘

					durch [UNIVERSITÄT] ersetzen, nur, wenn es sich um einen Identifikator (z.B. die Goethe Uni) handelt
Stadt	[STADT]	München -> [STADT]	Reduktion des Informationsgehalt s auf die relevante Kategorie	Stadt als Identifikator	Werden innerhalb eines Interviews mehr als ein Ort genannt, ist nur der Ort der Hochschule, an der das Interview geführt wurde, als [STADT] anonymisiert; andere Städte werden [ANDERE STADT] (ggf. durchnummeriert , wenn mehr als ein anderer Ort im Interview vorkommt: [ANDERE STADT 1] etc., wenn es sich nicht um Städte handelt [ANDERER ORT]
Bundesland	[BUNDESLAND]	Sachsen -> [BUNDESLAND]	Reduktion des Informationsgehalt s auf die relevante Kategorie	Bundesländer sind zwar wichtiger (rechtlicher) Rahmenkontext, allerdings gibt es pro	

				Bundesland mitunter nur sehr wenige Universitäten, sodass hier Anonymisierungsbedarf besteht	
Ministerien / Behörde / (pol.) Senat	[MINISTERIUM]	das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur -> [DAS] [MINISTERIUM]	Aggregation	divergierende Bezeichnungen auf Landesebene	Da die unterschiedlichen Bezeichnungen unterschiedliche Artikel tragen, müssen auch diese anonymisiert werden
Stellenbezeichnung nicht-prof BB	[NICHT-PROF BB]	Berufungsreferentin -> [NICHT-PROF BB]	Aggregation	oftmals identifizierende (da singuläre) Stellenbezeichnungen	der gewählte Platzhalter kann für Singular und Plural verwendet werden
Stellenbezeichnung prof. BB	[PROF BB]	Senatsberichterstattein -> [PROF BB]	Aggregation	oftmals identifizierende (da singuläre) Stellenbezeichnungen	der gewählte Platzhalter kann für Singular und Plural verwendet werden
Bezeichnung Organisationseinheit für Berufungsangelegenheiten	[ORGANISATIONSEINHEIT FÜR BERUFUNGEN]	Referat für Berufsmanagement -> [ORGANISATIONSEINHEIT FÜR BERUFUNGEN]	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell identifizierende Semantik wird entfernt	auch anwenden, wenn nur ‚lose‘ verwiesen oder sprachlich verkürzt wird (z. B. „unsere Stabsstelle (...)\")
Präsident*in, Rektor*in	[PRÄSIDENT_IN]	Rektorin -> [PRÄSIDENT_IN]	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell	

				identifizierende Semantik wird entfernt	
Kanzler*in, VP für Personal und Finanzen	[KANZLER_IN]	Kanzlerin -> [KANZLER_IN]	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell identifizierende Semantik wird entfernt	
Präsidium, Rektorat (beides als Gremium)	[PRÄSIDIUM]	Rektorat -> [PRÄSIDIUM]	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell identifizierende Semantik wird entfernt	zum Präsidium & Rektorat gehört auch die/der Kanzler*in
Vize-Präsident*in, Prorektor*in	[VIZE-PRÄSIDENT_IN]	Vize-Präsidentin für Lehre -> [VIZE- PRÄSIDENT_IN]	Aggregation & Anonymisierung durch Löschen (wenn Domäne angegeben, diese entfernen)	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell identifizierende Semantik wird entfernt	
Bezeichnung Personalabteilung /- dezernat	[PERSONALABTEILUNG]	Dezernat für Personal -> [PERSONALABTEILUNG]	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell identifizierende Semantik wird entfernt	
Bezeichnung Rechtsabteilung (z. B. f. Beamt*innenrecht oder Justizariat)	[RECHTSABTEILUNG]	Justizariat -> [RECHTSABTEILUNG]	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell identifizierende Semantik wird entfernt	
Bezeichnung Finanzabteilung	[FINANZABTEILUNG]	Abteilung für Finanzen -> [FINANZABTEILUNG]	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell identifizierende Semantik wird entfernt	
Bezeichnung Abteilung oder Dezernat für	[ABTEILUNG STRATEGIE/ENTWICKLUNGSPLANUNG]	Dezernat für Hochschulentwicklungsplanung -> [ABTEILUNG	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell	

Strategie- und Entwicklungsplanung		STRATEGIE/ENTWICKLUNGSPLANUNG]		identifizierende Semantik wird entfernt	
Bezeichnung für Welcome Centre, Onboarding	[ORGANISATIONSEINHEIT ONBOARDING]	Welcome Centre -> [ORGANISATIONSEINHEIT ONBOARDING]	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell identifizierende Semantik wird entfernt	
Fachbereich, Sektion, Fakultät	[FAKULTÄT]	für alle Fachbereiche gilt ... -> für alle [FAKULTÄTEN] gilt ...	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell identifizierende Semantik wird entfernt	Bei spezifischer Erläuterung zu Vokabular die entsprechende Stelle schwärzen, um die fallspezifische Besonderheit zu anonymisieren; Plural: [FAKULTÄTEN]
Fachbereich, Seminar, Institut, Department	[INSTITUT]	Im Institut -> Im [INSTITUT]	Aggregation	Der Informationsgehalt bleibt erhalten, potentiell identifizierende Semantik wird entfernt	Plural [INSTITUTE]
Fächerbezeichnungen	[(übergeordneter Fachbereich)]	E-Technik -> [FACH DER INGENIEURWISSENSCHAFTEN]	Aggregation durch Abstraktion	hier geht es nicht um Semantik, sondern um den konkreten Informationsgehalt durch die Information spezifischer Fächerbezeichnungen	Entsprechenden Fachbereich einsetzen: z. B. Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaften, Lebenswissenschaften, Humanmedizin, Naturwissenschaften

					ten, Ingenieurwissens- chaften; Prüfen auf Sinnzusammenha- ng; ggf. Ebene präzisieren: [FACH DER [FACHBEREICH]]
Zahlen	[ANZAHL]; Größenordnung angeben: EINSTELLIG, ZWEISTELLIG etc.	352 Professuren -> [DREISTELLIGE ANZAHL] Professuren // ... vor 8 Monaten habe ich ... -> vor [EINSTELLIGE ANZAHL] Monaten habe ich	Aggregation	Konkrete Angaben können Identifikatoren sein, aber auch grobe Angaben können in Triangulation für Feldkundige eindeutig sein. Ist die konkrete Größe relevant, kann davon ausgegangen werden, dass der Kontext einen Referenzrahmen darstellt.	Achtung: Wenn Zahlen keine Identifikatoren darstellen, wird nicht anonymisiert (z. B. "Und zwei Wochen später kriege ich dann die Akte aus der Personalabteilung " wird <u>nicht</u> zu "[ANZAHL] Wochen")
Daten	[DATUM] oder [JAHR]	seit September -> seit [DATUM] // 2005 wurde dann -> [JAHR] wurde dann	Anonymisierung: Löschen von Information		
Geschlecht: Artikel, Pronomen	[DER_DIE] oder [ER_SIE] oder [VON] [IHM_IHR]	von dem Präsidenten -> [VON] [DEM_DER] [PRÄSIDENT_IN]	Geschlechterneutra- le Bezeichnung	Aufgrund der Beschaffenheit des Feldes können auch spezifische Geschlechtskonstellati- onen (insbesondere in Bezug auf Hochschulleitungen) ggf. Identifikatoren	Verschmelzungen mit Präpositionen werden aufgelöst: „zur Kanzlerin“ -> [ZU] [DEM_DER] [KANZLER_IN]

				sein, insbesondere in Kombination mit weiteren organisationspezifischen Informationen. Zu Gunsten eines einheitlichen Vorgehens werden daher grundsätzlich geschlechtsneutrale Formen gewählt.	
Berufungskommissionsvorsitz	[BKV]	der BK-Vorsitzende -> [DER_DIE] [BKV]	Aggregation		wird für Singular und Plural verwendet
Berufungskommission, Berufungsausschuss	[BERUFUNGSKOMMISSION]	Berufungsausschuss -> [BERUFUNGSKOMMISSION]	Aggregation	Nur in Bayern wird von Ausschüssen gesprochen	Hier sind verschiedene Komposita betroffen: Z. B. Berufungskommissionssitzung, Berufungskommissionsmitglieder etc.
Fachbereichs-/Sektions- oder Fakultätsverwaltung	[FAKULTÄTSVERWALTUNG]	Fakultätsverwaltung -> [FAKULTÄTSVERWALTUNG]	Aggregation		

4.7 Nutzung des Anonymisierungstools *QualiAnon*

Die Anonymisierung der Transkripte wurde in der Software *QualiAnon* (Nicolai et al., 2021) durchgeführt. Diese Open Source Software des Qualiservice der Universität Bremen unterstützt die Anwendung des Anonymisierungsleitfades technisch durch das Anlegen einer Platzhalter-Liste sowie durch die Dokumentation der vorgenommenen Ersetzungen. Zu den Vorteilen des Einsatzes von *QualiAnon* zählt insbesondere, dass die Dokumentation aller vorgenommenen Ersetzungen das zur Qualitätssicherung des Anonymisierungsvorgangs eingesetzte 4-Augen-Prinzip sehr übersichtlich gestaltet. Andererseits ergaben technische Einschränkungen auch vorgehensbedingte Uneinheitlichkeiten in den anonymisierten Transkripten. Dazu zählt, dass eine geschlechtersensible Schreibweise nicht gemäß dem DZHW-Standard mit „*“, sondern nur mit „_“ umgesetzt werden konnte. Auch die in den ursprünglichen Transkripten enthaltenden Unterstreichungen zur Markierung von Betonungen konnte aus technischen Gründen nicht erhalten bleiben. Ferner konnte nicht parallel von verschiedenen Personen an verknüpften Speicherorten gearbeitet werden. Dies bedingt zum einen die Möglichkeit von bedeutungsäquivalenten Platzhaltern, wie beispielsweise [IHR_SEIN] und [SEIN_IHR], da parallel in entkoppelten Projekten gearbeitet wurde. Zum anderen erlaubte der Einsatz der Software unterschiedliche Formen der Umsetzung des Anonymisierungsleitfades in Hinblick auf Komposita mit zu anonymisierenden Bestandteilen, z. B. [BERUFUNGSKOMMISSIONSSITZUNG] oder [BERUFUNGSKOMMISSION]ssitzung. Auch diese Uneinheitlichkeiten innerhalb des Datenpaketes werden akzeptiert, da sie jeweils den gleichen Grad an Anonymisierung bieten.

Die Anonymisierung erfolgte jeweils auf Fallebene der einzelnen Interviews, was bedeutet, dass aufsteigende Nummerierungen nur auf Einzeltranskriptebene zum Einsatz kamen, nicht darüber hinaus. Bei Schwärzungen wurde der Umfang der Löschung ausgewiesen. Bei kürzeren Löschungen einzelner oder weniger Wörter lautet der Platzhalter [AUS DATENSCHUTZRECHTLICHEN GRÜNDEN GELÖSCHT]; bei längeren Löschungen wurde in Zehnerschritten die Anzahl der gelöschten Zeilen angegeben, z. B. als [AUS DATENSCHUTZRECHTLICHEN GRÜNDEN 11 - 20 ZEILEN GELÖSCHT]. Insbesondere bei den Interviews mit Hochschulleitungen musste zum Teil die Löschung langer Passagen in Kauf genommen werden, was sich aus der Spezifik des Inhaltes der Interviews ergab, die durch den der Zielgruppe angepassten Interviewstil zusätzlich befördert wurde.

5 Zusammensetzung der Datenpakete

Das Scientific Use File (SUF) umfasst aus der Erhebung qualitativer Expert*inneninterviews an deutschen Universitäten alle Interviews, für die die Interviewpartner*innen die entsprechende Einwilligung erteilt haben. Dies umfasst zehn Interviews mit Berufungsbeauftragten, sieben Interviews mit Berufungskommissionsvorsitzenden und sieben Interviews mit Hochschulleitungen. Diese werden in Form anonymisierter Transkripte im docx-Format zur Verfügung gestellt. Ebenfalls wird der Transkriptions-Leitfaden bereitgestellt, auf dessen Basis die Transkripte erstellt wurden. Ferner beinhaltet das Datenpaket die Erhebungsinstrumente in Form von Leitfäden für die drei Akteursgruppen sowie weitere Materialien des Feldzugangs. Neben dem Kontaktanschreiben handelt es sich dabei um die Datenschutzinformationen inklusive der Informierten Einwilligungserklärung.

Das Campus Use File (CUF) für Lehr- und Übungszwecke umfasst vier Interviews mit nicht-professoralen Berufungsbeauftragten. Zusätzlich werden der Transkriptionsleitfaden, der Interview-Leitfaden für Berufungsbeauftragte, das Kontaktanschreiben sowie die Datenschutz- und Einwilligungserklärung.

Tab. 3: Zusammensetzung der Datenpakete

Datenpaket	Datenmaterialien	Dateiname (v1.0.0)
SUF	Datenschutz- und Einwilligungserklärung	berbeo_Informed_Consent
	Kontaktanschreiben	berbeo_Interview_Contact-Letter
	Transkriptions-Leitfaden	berbeo_Transcription_Guideline
	Interview-Leitfaden für Berufungsbeauftragte	berbeo_Interview_Guideline_bb
	Interview-Leitfaden für Berufungskommissionsvorsitzende	berbeo_Interview_Guideline_bkv
	Interview-Leitfaden für Hochschulleitungen	berbeo_Interview_Guideline_hl
	Interview-Transkripte der Berufungsbeauftragten	berbeo_bb_t_[Nummer 1-10]
	Interview-Transkripte der Berufungskommissionsvorsitzenden	berbeo_bkv_t_[Nummer 1-7]
	Interview-Transkripte der Hochschulleitungen	berbeo_hl_t_[Nummer 1-7]
	Daten- und Methodenbericht	berbeo_Data-Methods_Report_de
	Release Notes	berbeo_ReleaseNotes.md.txt
	Studienübersicht	berbeo_Overview_de
	Study Overview	berbeo_Overview_en
CUF	Datenschutz- und Einwilligungserklärung	berbeo_Informed_Consent
	Kontaktanschreiben	berbeo_Interview_Contact-Letter
	Transkriptions-Leitfaden	berbeo_Transcription_Guideline
	Interview-Leitfaden für Berufungsbeauftragte	berbeo_Interview_Guideline_bb
	Auswahl an Interview-Transkripten der Berufungsbeauftragten	berbeo_bb_t_[Nummer 1, 5, 8, 9]
	Daten- und Methodenbericht	berbeo_Data-Methods_Report_de

Release Notes	berbeo_ReleaseNotes.md.txt
Studienübersicht	berbeo_Overview_de
Study Overview	berbeo_Overview_en

6 Nachnutzungspotenzial

Die Nachnutzung der im Datenpaket zur Verfügung gestellten Daten bietet sich zunächst einmal für die Untersuchung der durch die Leitfäden gesetzten Themen an. Für die Interviews mit Berufungsbeauftragten umfasst dies Stellenstrukturen der Berufungsbeobachtung, die Handlungsorientierungen und Tätigkeitsprofile der Stelleninhaber*innen, ihre formale und informelle Einflusspotenziale, die Selbsteinschätzung der Wirkung von Berufungsbeauftragten sowie die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Tätigkeit der Berufungsbeauftragten. Die Interviews mit Berufungskommissionsvorsitzenden und Hochschulleitungen behandeln neben grundsätzlichen Fragen zur Bedeutung und Qualitätssicherung von Berufungsverfahren vor allem die Wahrnehmung der Mitwirkung von Berufungsbeauftragten am Berufungsprozess. Dabei thematisieren sie das wahrgenommene Tätigkeitsprofil der Berufungsbeauftragten, an sie gerichtete Orientierungserwartungen und zugeschriebene intendierte wie nicht-intendierte Wirkungen des Handelns der Berufungsbeauftragten. Neben den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Durchführung von Berufungsverfahren adressierten die eingesetzten Leitfäden ferner auch Digitalisierungstendenzen in Berufungsverfahren im Allgemeinen. Eine Auseinandersetzung mit diesen Themen kann dabei in verschiedenen, vor allem sozialwissenschaftlich geprägten, Forschungsbereichen erfolgen, beispielsweise der Organisationssoziologie, der Professionssoziologie und der Hochschul- und Wissenschaftsforschung.

Die im Projekt erhobenen Daten erlauben das Bearbeiten einer Forschungslücke: Bisher existierten keine (qualitativen) Daten, die sich mit der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren auseinandersetzen. Auch für das Themengebiet Berufungsverfahren standen bislang nur qualitative Daten aus dem LiBerTas-Projekt des DZHW zur Nachnutzung zur Verfügung.⁷ Im BerBeo-Projekt wurden zudem nun erstmalig auch Hochschulleitungen interviewt. Damit liegt ein Analysepotential der Daten auch in der spezifischen Akteurskonstellation der verschiedenen Gruppen von Interviewees. Da drei Gruppen von Funktionsträger*innen zum gleichen Gegenstand interviewt wurden, erlaubt das vorliegende Material auch eine Triangulation von Perspektiven.

Neben dem thematischen Zugang zum Material bieten sich ferner Nachnutzungsmöglichkeiten im Kontext methodischer und methodologischer Fragestellungen an. Dies betrifft vor allem die Auseinandersetzung mit qualitativer Forschung an Expert*innenorganisationen (Mintzberg, 1979) und teilnarrative Expert*inneninterviews. Auch für forschungspragmatische Fragen, wie

⁷ Im Rahmen des DZHW-Forschungsprojekts *Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion (LiBerTas)* wurde am DZHW zwischen 2013 und 2016 ebenfalls zum Themenfeld Berufungsverfahren an deutschen Universitäten geforscht. Ein Teil der Daten wird am FDZ DZWH zur Verfügung gestellt. Ziele des LiBerTas-Projekts waren, erstens den Entwicklungsstand von Berufungsverfahren bundesweit zu erfassen, zweitens Kriterien der Bewertung von Leistungs- und Passfähigkeit von Bewerber*innen auf eine Professur zu erschließen und drittens das sich wandelnde Verhältnis zwischen den institutionellen Logiken von professoralem Kollegium, wissenschaftlicher Gemeinschaft und Hochschulorganisation in Berufungsverfahren zu analysieren (siehe für die detaillierte Beschreibung den Daten- und Methodenbericht von Kleimann, İkiz-Akinci & Hückstädt, 2024). Das Mixed-Methods-Untersuchungsdesign des Projekts umfasste neben Dokumentenanalysen und quantitativen Erhebungen auch insgesamt 76 leitfadengestützte Experteninterviews mit Hochschulleitungen, Dekan*innen, Berufungskommissionsvorsitzenden und Gleichstellungsbeauftragten. Für die Sekundärdatennutzung werden insgesamt 30 Interview-Transkripte (neun Interview-Transkripte mit Berufungskommissionsvorsitzenden, zwölf Interview-Transkripte mit Dekan*innen, sechs Interview-Transkripte mit Gleichstellungsbeauftragten) aufbereitet und mit kontextualisierenden Materialien zur Verfügung gestellt (Kleimann, In der Smitten & Klawitter, 2024).

beispielsweise Überlegungen zum Vorgehen beim Feldzugang, kann das Datenpaket Orientierungen bieten, auch für Forschung in anderen Kontexten.

Einschränkungen hinsichtlich der Nachnutzung der Daten ergeben sich angesichts der aufgrund der durch die Spezifik der Feldstruktur erforderlichen Anonymisierung. Wie in Kapitel 4 dargelegt, umfasst diese nicht nur personen- sondern auch organisationsbezogene Informationen. Aufgrund dem damit einhergehendem Informationsverlust gegenüber dem im Projektkontext verwendeten Primärdaten, empfehlen wir Nachnutzenden zu prüfen, inwieweit die Anonymisierung gegebenenfalls die Möglichkeit der Bearbeitung konkreter Fragestellungen einschränkt.

Literatur

- Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (2020). Hinweise für Berliner Verantwortliche zu Anbietern von Videokonferenzdiensten. https://www.datenschutz-berlin.de/fileadmin/user_upload/pdf/orientierungshilfen/2020-BlnBDI-Hinweise_Berliner_Verantwortliche_zu_Anbietern_Videokonferenz-Dienste.pdf
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19416-5>
- Deutscher Hochschulverband. (2017). *Das Berufungsverfahren. Resolution des 67. DHV-Tages in München*. München. <https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/ResolutionBerufungsverfahren-Endfassung.pdf>
- Dresing, T., & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage).
- Gerchen, A. (2024). Auch exzellente Wissenschaftler:innen können Egoshooter sein – Eine Spurensuche zur Bedeutung der direkten Begegnung in Berufungsverfahren. *Das Hochschulwesen*, 72(1+2), 53-55.
- Gerchen, A. (2023). Finding digital solutions in pandemic times: the case of appointment procedures for professors at German universities. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01083-z>
- Gerchen, A. (2021). Berufungsmanager*innen an deutschen Universitäten. Profilerkmale eines neuen Stellentypus. *Hochschulmanagement*, 16(4), 113-124.
- Gerchen, A. & Walther, L. (2022a). 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.
- Gerchen, A., & Walther, L. (2022b). Von Berufsbeauftragten und Berufsmanager*innen. Genese eines neuen Stellentypus an deutschen Universitäten. *Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln*, 2022(3), 79-96.
- Gläser, J., & Laudel, G. (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (3. Aufl.). Lehrbuch. Springer VS.
- Hoffmann, N. (2018). *Dokumentenanalyse in der Bildungs- und Sozialforschung: Überblick und Einführung* (1. Auflage). *Grundlagentexte Methoden*. Beltz Juventa.
- 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>

- Kleimann, B., Walther, L., & Gerchen, A. (2021). Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an deutschen Kunsthochschulen. *Qualität in der Wissenschaft*, 15(3 + 4), 73–82.
- Kleimann, B., İköz-Akıncı, D. & Hückstädt, M. (2024). *Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion. Daten- und Methodenbericht zu dem qualitativen Datenbestand der DZHW-Studie LiBerTas 2016*. Version 2.0.0. Hannover: FDZ-DZHW. DOI: <https://doi.org/10.21249/DZHW:lib2016-dmr:2.0.0>.
- Kleimann, B., In der Smitten, S. & Klawitter, M. (2024). *Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion. Qualitative Erhebung der DZHW-Studie LiBerTas. Datenerhebung: 2015/2016*. Version: 2.0.0. Datenpaketzugangsweg: Download-SUF. Hannover: FDZ-DZHW. Datenkuratierung: İköz-Akıncı, D., Saß, R., Schmidtchen, H. & Agniashvili, A. <https://doi.org/10.21249/DZHW:lib2016:2.0.0>.
- 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>
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. Aufl.). Grundlagentexte Methoden. Beltz Juventa.
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz* (2. Aufl.). Grundlagentexte Methoden. Juventa.
- Kühl, S. (2011). *Organisationen: Eine sehr kurze Einführung*. Springer VS.
- Liebig, S., Gebel, T., Grenzer, M., Kreuzsch, J., Schuster, H., Tschewinka, R., Watteler, O., & Witzel, A. (2014). *Datenschutzrechtliche Anforderungen bei der Generierung und Archivierung qualitativer Interviewdaten*. Erarbeitet und verfasst von der Arbeitsgruppe Datenschutz und qualitative Sozialforschung (RatSWD Working Paper Series Nr. 238). Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD). https://www.konsortswd.de/wp-content/uploads/RatSWD_WP_238.pdf
- Luhmann, N. (1995). *Die Kunst der Gesellschaft*. Suhrkamp.
- Luhmann, N. (2000). *Organisation und Entscheidung*. Westdeutscher Verlag.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations. A synthesis of the research*. Prentice-Hall.
- 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>
- Nicolai, T., Mozygemba, K., Kretzer, S., & Hollstein, B. (2021). *QualiAnon - Qualiservice tool for anonymizing text data* (Version 1.1.0). Qualiservice. University of Bremen. Software available at: <https://github.com/pangaea-data-publisher/qualianon>
- Pohlmann, Markus. (2016). *Soziologie der Organisation* (2. Aufl.). UVK.
- Tolbert, P., & Zucker, L. (1996). The institutionalization of institutional theory. In S. Clegg, C. Hardy & W. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (p. 175-190). SAGE
- Walgenbach, P. & Meyer, R. E. (2008). *Neoinstitutionalistische Organisationstheorie*. Kohlhammer.

- Walther, L. (2024). Berufungsverfahren „sauber und smooth“. *Hochschulmanagement*, 18(4), 123-131.
- Walther, L., & Schwartz, E. (2022). Die strukturelle Verankerung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 44(4), 58–79.
- Wank, R. (2010). Helfer und Ratgeber: Der Berufungsbeauftragte. *Forschung & Lehre*(5), 332–334.
- Werkmeister, S. (2017). Modelle von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten: Eine kritische Bestandsaufnahme. *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung*, 12(2+3), 66–72.
- Wissenschaftsrat. (2005). Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren (Drs. 6709-05). Jena. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6709-05.pdf>