

Stella Köchling | Anna Gerchen | Carolin Vogler | Dilek İkiz-Akinci

Digitalization of Scholarly Communication: Discourse and Practices, Measurements and Identity Formations (Digi-ScholComm)

Daten- und Methodenbericht zum Datenpaket der qualitativen Interviewdaten des DZHW-Teilprojekts Digital Visibilities in Appointment Procedures (DigiVisib)

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung Nicht kommerziell-Share Alike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) Deed <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de>



Projektleitung

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

Projektmitarbeiter*innen

Stella Köchling
Telefon: +49(0)511 450670-379

Der vorliegende Daten- und Methodenbericht soll folgendermaßen zitiert werden:

Köchling, S., Gerchen, A., Vogler, C., İköz-Akıncı, D. (2026). Digitalization of Scholarly Communication: Discourse and Practices, Measurements and Identity Formations (DigiScholComm). Daten- und Methodenbericht zum Datenpaket der qualitativen Interviewdaten des DZHW-Teilprojekts Digital Visibilities in Appointment Procedures (DigiVisib). Version 1.0.0. Hannover: FDZ-DZHW.

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

Geschäftsführung

Dr. Marcus Beiner, wissenschaftlicher Geschäftsführer
Regina Oelfke, administrative Geschäftsführerin

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Ministerialdirigent Peter Greisler

Registergericht

Amtsgericht Hannover | B 210251
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:
DE291239300

Inhalt

Tabellen-/Abbildungsverzeichnis	I
Einleitung	2
1 Inhalt und Anlage der Studie	3
1.1 Administrative und organisatorische Angaben.....	3
1.2 Inhalt und Aufbau des Forschungsprojekts.....	3
Forschungskontext & Forschungsfrage:.....	3
Theoretischer Bezugsrahmen:	4
Stand der Forschung:	4
Forschungsdesign:.....	5
2 Sampling und Feldzugang	6
Gegenstand der Untersuchung:	6
Auswahlverfahren / Sampling und Zugang zum Forschungsfeld:	6
Untersuchte Gruppe(n) bzw. Einheit(en) / Sample:.....	6
Untersuchungssituation.....	7
3 Methodisches Vorgehen	8
3.1 Daten- und Materialerhebung	8
3.2 Auswertung und Ergebnisse.....	8
4 Aufbereitung von Daten und Materialien	9
Aufbereitung der Daten	9
Datenschutz und informierte Einwilligung.....	9
Anonymisierung	9
5 Datenpakete zur Nachnutzung	11
6 Nachnutzungspotenzial	13
7 References	14

Tabellen-/Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die Datenpakete	11
---	----

Einleitung

Der vorliegende Daten- und Methodenbericht beinhaltet Informationen zum Datenpaket des Teilprojektes „Digital Visibilities (DigiVisib)“ des Projektes „Digitalization of Scholarly Communication: Discourse and Practices, Measurements and Identity Formations (DigiScholComm)“¹. Das Teilprojekt erörtert, welchen Einfluss Daten über (digitale) wissenschaftliche Kommunikationsaktivitäten auf die Bewertungs- und Entscheidungsprozesse professoraler Berufungsverfahren an deutschen Universitäten haben. Das Projekt DigiScholComm wurde von Januar 2022 bis Dezember 2025 von der VolkswagenStiftung gefördert und von Abteilung 2 (Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik) und Abteilung 3 (Governance in Hochschule und Wissenschaft) des Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) durchgeführt.

Die folgenden Kapitel geben Auskunft über die Inhalte der Studie (Kapitel 1), den Feldzugang und das Sampling (Kapitel 2), das methodische Vorgehen (Kapitel 3), die Aufbereitung der Daten (Kapitel 4) sowie ihr Nachnutzungspotential (Kapitel 5). Außerdem wird eine Übersicht zu den vorhandenen Datenpaketen bereitgestellt (Kapitel 6).

¹ Webpräsenz: <https://digischolcomm.dzhw.eu/> (Zugriff Februar 2026)

1 Inhalt und Anlage der Studie

1.1 Administrative und organisatorische Angaben

- **Titel des Forschungsprojekts:** Digitalization of Scholarly Communication: Discourse and Practices, Measurements and Identity Formations (DigiScholComm); Teilprojekt: Digital Visibilities in Appointment Procedures (DigiVisib)
- **Verortung:** Förderschwerpunkt „Die digitale Gesellschaft“ der VolkswagenStiftung und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur
- **Projektleitung:** Prof. Dr. Bernd Kleimann (DZHW), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1522-4627>
- **Beteiligte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen:** Stella Köchling (DZHW), ORCID <https://orcid.org/0009-0002-7660-5236>
- **Beteiligte studentische Mitarbeiter*innen:** Judith Block (DZHW), Emma Dietrich (DZHW)
- **Projektzeitraum:** 01.01.2022 – 31.12.2025 (inkl. kostenneutraler Verlängerung)
- **Förderung:** VolkswagenStiftung, Fördernummer: 11 - 76251-991/21 (ZN 3760)

1.2 Inhalt und Aufbau des Forschungsprojekts

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung wissenschaftlicher Kommunikationsprozesse untersuchte das Projekt die Diskurse, Treiber, Organisationsformen und Auswirkungen dieser Entwicklung im Kontext einer sich wandelnden sozialen, ökonomischen und politischen Umwelt der Wissenschaft. In sieben Arbeitspaketen wurden u.a. verschiedene Formen der Selbstdarstellung und Selbstbeschreibung von Wissenschaftler*innen durch die Etablierung wissenschaftlicher Kommunikationsmedien betrachtet. Zudem wurden neue Akteure und Infrastrukturen in den Blick genommen sowie deren Vorgehen beim Sammeln und Verbreiten von Daten über digitale Wissenschaftskommunikation.

Das hier bereitgestellte Datenpaket basiert auf Interviews, die im Rahmen des Arbeitspakets 6 (im Folgenden „Teilprojekt“) erhoben wurden. Dieses Teilprojekt zielte darauf ab, zu erforschen, wie Forschungsorganisationen Informationen über wissenschaftliche Kommunikationsaktivitäten in strategische Entscheidungen einbinden. Im Verlauf des Projekts wurde der Fokus auf deutsche Universitäten gelegt und insbesondere auf Berufungsverfahren und die Frage, welche Rolle digitale Sichtbarkeit im Auswahlprozess für Professor*innen spielt.

Forschungskontext & Forschungsfrage:

Im Kontext des Teilprojektes wird digitale Sichtbarkeit als die Möglichkeit, sichtbar zu sein, aufzufallen, gehört oder bemerkt sowie respektiert und anerkannt zu werden verstanden (Brantner & Stehle, 2021). Im Rahmen der Forschung wurde zwischen zwei Arten digitaler Sichtbarkeit im akademischen Kontext unterschieden: (1) digitale Metriken und (2) die Social-Media-Präsenz von Wissenschaftler*innen.

Digitale Metriken umfassen eine Vielzahl von Indizes, die zur Messung wissenschaftlicher Leistung eingesetzt werden (Krüger & Petersohn, 2022). Am bekanntesten ist der 2005 eingeführte h-Index, der die Anzahl und den Einfluss wissenschaftlicher Publikationen eines*r Wissenschaftler*in erfasst. Dieser wird über verschiedene Plattformen (Web of Science, Google Scholar, Scopus) berechnet und bereitgestellt. Darüber hinaus liefern neue, alternative Metriken wie Altmetrics (Altmetric.com, Plum Analytics) quantitative Informationen über eine breitere Wirkung, etwa in sozialen Medien, Patenten

oder politischen Empfehlungen (Wilsdon et al., 2015). Im Hinblick auf die Social-Media-Präsenz bieten Plattformen (z.B. LinkedIn, X) ebenso wie akademische soziale Netzwerke (z.B. ResearchGate, Academia.edu) Wissenschaftler*innen die Möglichkeit, sich selbst und ihre Forschung sowohl wissenschaftlichen als auch nichtwissenschaftlichen Zielgruppen zu präsentieren und damit (potenziell) ihre Reputation zu steigern.

Diese unterschiedlichen Formen digitaler Sichtbarkeit sind aus drei Gründen für Berufungsverfahren an deutschen Universitäten von Bedeutung: Erstens ist die Auswahl von Professor*innen strukturell und strategisch relevant für deutsche Hochschulen und ihre Wettbewerbsfähigkeit (Bloch et al., 2021; Walther, 2024). Dies hängt damit zusammen, dass nahezu alle Professor*innen unbefristet beschäftigt sind und aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten Freiheit von Forschung und Lehre einen erheblichen Einfluss ausüben (Hamann, 2019, S. 924). Plattformdaten bieten Berufungskommissionen die Möglichkeit, sich ein umfassenderes Bild von den Bewerber*innen zu verschaffen. Zweitens stellt eine Professur die höchste und (nahezu) einzige unbefristete wissenschaftliche Position an deutschen Universitäten dar (Musselin, 2010). Aufgrund des intensiven Wettbewerbs um Professuren unterliegen Wissenschaftler*innen einem anhaltenden leistungsbezogenen Druck und gehen davon aus, dass digitale Sichtbarkeit für ihre Karriereentwicklung vorteilhaft sei (Thiele & Lüthje, 2022). Drittens nehmen Plattformen Bezug auf diese Relevanz, indem sie sich selbst als förderlich für die wissenschaftliche Karriereentwicklung und Reputation darstellen (Rees, 2016; ResearchGate, 2021).

Vor diesem Hintergrund zielte das Teilprojekt darauf ab, folgende Forschungsfrage zu beantworten: *Inwieweit beeinflusst die digitale Sichtbarkeit von Wissenschaftler*innen den Auswahlprozess in Berufungsverfahren an deutschen Universitäten?* Hierzu wurden Expert*inneninterviews mit Professor*innen deutscher Universitäten aus verschiedenen Disziplinen geführt, die bereits Teil von Berufungskommissionen waren und somit insbesondere über technisches, Prozess- und interpretatives Wissen (Bogner et al., 2002) verfügen.

Theoretischer Bezugsrahmen:

Das Teilprojekt nimmt dabei eine neoinstitutionelle Perspektive ein (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977; Scott, 2014): Universitäten und Berufungsverfahren sind in einer komplexen und sich stetig verändernden Umwelt eingebettet, die bestimmte Regeln und Erwartungen festlegt (Klawitter, 2017). Bezogen auf das Erkenntnisinteresse des Teilprojekts stellen Digitalisierungsprozesse eine Veränderung der universitären Umwelt dar, mit denen Berufungsverfahren, als strukturelle Komponente von Universitäten, konfrontiert sind. Hierbei wurde sich insbesondere an den drei institutionellen Säulen *regulativ*, *kulturell-kognitiv* und *normativ* (Scott, 2014) orientiert, die beschreiben, wie Organisationen sich an ihre Umwelt anpassen.

Stand der Forschung:

Das Teilprojekt berührt verschiedene disziplinäre Kontexte wie Soziologie, Kommunikationsforschung, Hochschulforschung sowie Wissenschafts- und Technologieforschung. Dies spiegelt sich auch im Forschungsstand der untersuchten Thematik wider. Insbesondere soziologische Empirie zu Berufungsverfahren an Hochschulen zeigt, dass neben klassischen Auswahlkriterien wie exzellente Forschung, Publikationen und Lehrerfahrung zunehmend auch weitere Kompetenzen berücksichtigt werden (Kleimann & Klawitter, 2017; Levander et al., 2022). Dazu zählen etwa die Einwerbung von Drittmitteln, internationale Sichtbarkeit, Netzwerkbildung, Gremienarbeit sowie Wissenstransfer (Janßen et al., 2021; Klawitter, 2017; Reymert, 2022). Auch persönliche Merkmale der Bewerber*innen wie Alter, Geschlecht oder genomene Elternzeiten werden als relevante Einflussfaktoren diskutiert (Plümper & Schimmelfennig, 2007). Die Rolle digitaler Sichtbarkeit wird in diesem Zusammenhang jedoch bislang kaum thematisiert. Studien aus den Informationswissenschaften zeigen auf Basis von

Dokumentenanalysen, dass die Nutzung digitaler Metriken, wie Zitationszahlen oder h-Index, in Berufungsverfahren in der Gesamtbewertung der Kandidat*innen eine untergeordnete Rolle spielen (Hammarfelt & Rushforth, 2017; Reymert, 2021). In diesen Forschungsarbeiten bleiben allerdings sowohl die informelle Nutzung der Bewertenden als auch die Präsenz der Bewerteten in sozialen Medien unberücksichtigt. Soziologische und kommunikationswissenschaftliche Forschung zeigt, dass Wissenschaftler*innen selbst ihre Online-Präsenz in sozialen Netzwerken als wichtig für die Selbstvermarktung und Karriereförderung ansehen (Paruschke & Philipps, 2022; Thiele & Lüthje, 2022). Plattformen wie ResearchGate oder Academia.edu gelten dabei als zentrale Mittel zur Sichtbarmachung wissenschaftlicher Arbeit. Vor dem Hintergrund, dass Wissenschaftler*innen digitaler Sichtbarkeit eine hohe Relevanz für die eigene Karriere zuschreiben, der eigentliche Nutzen dieser in empirischer Forschung zu Berufungsverfahren jedoch weitestgehend unberücksichtigt ist, widmet sich das Teilprojekt dieser Forschungslücke.

Forschungsdesign:

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde sich für ein multimethodisches qualitatives Forschungsdesign entschieden, das eine Dokumentenanalyse und Expert*inneninterviews einbezieht. Erstere beinhaltet Dokumente, die Informationen über digitale Sichtbarkeit als Auswahlkriterium in Berufungsverfahren liefern; diese umfassen: 16 Landeshochschulgesetze, 85 Berufsordnungen, 70 Statements von wissenschaftsrelevanten Organisationen (bspw. EU, BMBF, WR, HRK) sowie 292 Stellenausschreibungen für Professuren. In der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2019) dieser Dokumente wurde sich darauf fokussiert, inwiefern digitale Sichtbarkeit berücksichtigt wird. Basierend auf den Ergebnissen konnten erste Rückschlüsse gezogen werden, dass digitale Sichtbarkeit in den Dokumenten wenig Beachtung findet. Jedoch lag der Schwerpunkt der Studie darauf, *informelle* Prozesse, Kontexte und Routinen zu erfassen. Hierzu wurden insgesamt 20 Interviews mit Professor*innen durchgeführt, die als erfahrene Mitglieder von Berufungskommissionen gelten. Die Interviews wurden online über die Tools MS-Teams oder Zoom durchgeführt. Von den Interviewpartner*innen stimmten 13 einer Sekundärdatennutzung zu. Ein Teil dieser Interviews wurde von externen Dienstleistern transkribiert (digivisib_t1-t8), ein anderer mit der Software noScribe (digivisib_t9-t13). Die Auswertung der Interviewdaten basiert auf einem Extraktionsverfahren (Gläser & Laudel, 2019), welches sowohl induktives als auch deduktives Vorgehen ermöglicht und relevante Informationen erschließt. Die Interviews wurden manuell mit der Software MAXQDA kodiert. Basierend auf den Kodierungen wurden Extraktionstabellen erstellt. Die Ergebnisse wurden anhand des theoretischen Ansatzes des Neoinstitutionalismus nach Scott (2014) analysiert. Basierend auf den Ergebnissen wurden verschiedene Themen und Kategorien der *Visibilities* identifiziert (Köchling, 2026 unter Begutachtung).

2 Sampling und Feldzugang

Gegenstand der Untersuchung:

Die Grundgesamtheit des Samplings bilden Professor*innen deutscher Hochschulen. In Berufungskommissionen ist die Gruppe der Professor*innen obligatorisch vertreten. Beteiligte Professor*innen verfügen somit über Erfahrung und Wissen über Abläufe in Berufungsverfahren. Berufungskommissionen sind aus Vertreter*innen aller universitären Statusgruppen und weiterer Funktionsträger*innen (z.B. Gleichstellungsbeauftragte) zusammengesetzt (Walther, 2023), von denen Professor*innen den größten Einfluss in Berufungsverfahren ausüben (Kleimann & Klawitter, 2017). Diese Samplinggruppe besitzt entsprechend Expert*innenwissen – insbesondere technisches, prozessuales und interpretatives Wissen (Bogner et al. 2002) – hinsichtlich der internen Auswahlprozesse in Berufungsverfahren.

Auswahlverfahren / Sampling und Zugang zum Forschungsfeld:

Das theoriegeleitete Sampling folgte der Annahme, dass die Professor*innen als erfahrene Mitglieder von Berufungskommissionen Auskunft über die informelle Einbindung digitaler Sichtbarkeit in Berufungsverfahren geben können. Um die Interviewpartner*innen auszuwählen, wurden systematisch Stellenausschreibungen für Professuren der Jahre 2020 bis 2022 gescreent. Quellen hierfür waren die Website Academics.de sowie die deutsche Zeitschrift Forschung und Lehre. Dies hatte den Hintergrund, dass aus den Stellenausschreibungen Ausschreibungskriterien gefiltert werden sollten, die digitale Sichtbarkeit beinhalten (beispielsweise hinsichtlich des h-index oder digitaler Sichtbarkeit auf Plattformen wie LinkedIn). Diese Vorgehensweise zielte darauf ab, relevante Fachdisziplinen auszuwählen, die besonders häufig Kriterien digitaler Sichtbarkeit in der Stellenausschreibung auflisten. In diesen Fachdisziplinen sollten im Anschluss an das Screening Professor*innen kontaktiert werden. Die Annahme, dass Stellenausschreibungen Kriterien digitaler Sichtbarkeit beinhalten, wurde jedoch nicht bestätigt. Die Ausschreibungen nahmen in den allermeisten Fällen keinen Bezug zu digitaler Sichtbarkeit (außer in zwei Stellenausschreibungen, in denen ein gepflegtes Google-Scholar-Profil gewünscht wurde). Aus diesem Grund wurde die Samplingstrategie angepasst. Es wurde sich dafür entschieden, ein heterogenes Sample hinsichtlich der disziplinären Kontexte zu erstellen. Die Stellenausschreibungen fungierten nun als Informationsquelle zur Identifikation möglicher Interviewpartner*innen. Es wurden jene Professor*innen kontaktiert, die als Ansprechperson in den Ausschreibungen angegeben waren, da davon ausgegangen wurde, dass diese bereits Erfahrungen als Mitglieder von Berufungskommissionen gesammelt hatten und somit das Hauptkriterium erfüllen. Per Mail wurden 71 Personen kontaktiert, von denen 20 einem Interview zustimmten.

Untersuchte Gruppe(n) bzw. Einheit(en) / Sample:

Alle interviewten Personen sind Professor*innen, die in ihrer Laufbahn als Mitglieder von Berufungskommissionen fungiert haben. Die Professor*innen gehören folgenden Fachdisziplinen an: Biologie (1), Chemie (1), Informatik (6), Ingenieurwissenschaften (2), Medizin (3), Physik (1), Sozialwissenschaften (6). Hierdurch werden verschiedene Perspektiven aufgezeigt, die sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede aufweisen. Das Sample erfüllt somit den Anspruch, Strukturen und Bedeutungen offenzulegen, Prozesse und Muster zu rekonstruieren (Helfferich, 2011) und entspricht der qualitativen Repräsentanz (Kruse, 2015). Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird nicht näher auf die Zugehörigkeit zu Universitäten, Gender oder das (akademische) Alter der Interviewees eingegangen.

Untersuchungssituation

Aus Zeit- und Kostengründen wurde die Erhebung online über die Video-Tools Zoom und MS-Teams durchgeführt. Während der Interviews wurde darauf geachtet, dass keine dritten Personen anwesend sind, um eine vertrauliche Atmosphäre zu ermöglichen. In den meisten Fällen konnte eine stabile Internetverbindung gewährleistet werden und es kam nur vereinzelt zu technischen Störungen. Nachdem offene Fragen der Interviewees geklärt wurden und diese über die Weiterverarbeitung der Daten sowie den Datenschutz informiert wurden, wurde die Aufnahme gestartet. Abseits der dokumentierten Einverständniserklärung (digivisib_Informed_Consent) gab es keine weiteren Vereinbarungen.

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Daten- und Materialerhebung

Zur Erhebung der Daten wurden qualitative Expert*inneninterviews (Helfferich, 2014) eingesetzt. Durch diese Methode können verschiedene Wissensformen sowie informelle Prozessabläufe erfragt werden. Die interviewten Professor*innen stellen hierbei Expert*innen für den Auswahlprozess in Berufungsverfahren dar. Entsprechend bringen sie ein besonderes Wissen in Form von *technischem, prozessuellem und interpretativem Wissen* (Bogner et al., 2002) mit. Durch die vorangegangene Dokumentenanalyse (siehe Kapitel 1.2) konnten bereits formale Informationen zur Einbindung digitaler Sichtbarkeit in Berufungsverfahren erschlossen werden. Hier wurde deutlich, dass digitale Sichtbarkeit in rechtlich bindenden Berufsordnungen oder Landeshochschulgesetzen (quasi) keine Beachtung findet. In Empfehlungsschreiben der EU, des BMBFs, der DFG, des WR sowie der HRK wurden diese hingegen zum Teil als neue Elemente der wissenschaftlichen Kommunikation erwähnt. Da insbesondere Beschreibungen von Prozessabläufen Erkenntnisse in den Auswahlprozess bringen, konnte durch die Interviewerhebung Einblicke in informelle Abläufe gewonnen werden.

Für die Erhebung wurde ein Interviewleitfaden erstellt, der die Interviews strukturierte. Der Leitfaden wurde anhand von Analysekatégorien entwickelt, die auf empirischer und theoretischer Literatur sowie auf den untersuchten Dokumenten (Berufsordnungen, Landeshochschulgesetze, Empfehlungen und Stellungnahmen wissenschaftsnaher Organisationen) basieren. Der Leitfaden beinhaltet Frageblöcke zur Einbindung von Social-Media-Präsenzen, zu digitalen Metriken, aber auch zur aktiven Rekrutierung, da antizipiert wurde, dass digitale Sichtbarkeit in diesem Bereich eine Rolle spielen kann. Zudem wurde erfragt, ob die Interviewpartner*innen mehr formale Regularien zur Einbindung digitaler Sichtbarkeit wünschenswert fänden. Der Leitfaden besteht somit aus verschiedenen übergeordneten Fragen zu den Analysekatégorien, die von untergeordneten Fragen unterstützt wurden. Zudem beinhaltet der Leitfaden auch eine inhaltliche Einführung sowie Interviewanweisungen. Die Erstellung des Leitfadens wurde durch Stella Köchling ausgeführt und von ihrer Dissertationsbetreuerin, PD Dr. Birte Fähnrich, unterstützt. Die Interviews wurden ausschließlich von Stella Köchling durchgeführt.

3.2 Auswertung und Ergebnisse

Für die Auswertung der Daten wurden folgende Kategorien angewandt, die auf den untersuchten Dokumenten sowie empirischer und theoretischer Literatur zum Forschungsfeld basieren: *formale Kriterien, informelle Kriterien, soziale Medien, Metriken*. Anhand dieser Kategorien wurden die transkribierten Expert*inneninterviews in einem qualitativen extraktiven Verfahren ausgewertet, das sowohl induktive als auch deduktive Analysetechniken umfasst und relevante Informationen aus dem Interviewmaterial erfasst (Gläser & Laudel, 2019). Da dieser Ansatz besonders geeignet ist, kausale Mechanismen und Handlungsabfolgen aufzudecken, wurde er gewählt, um den Auswahlprozess in Berufungsverfahren nachzuzeichnen. Die Interviews wurden von Stella Köchling manuell mit der Software MAXQDA codiert und die codierten Elemente wurden in Extraktionstabellen spezifiziert, die folgende Aspekte umfassten: *Thema, Zeitpunkt im Prozess, beteiligte Akteur*innen, Inhalt sowie Relevanz für den Prozess*. Hierdurch konnte erfasst werden, inwiefern digitale Sichtbarkeit im Auswahlprozess des Berufungsverfahrens berücksichtigt wird und wie die interviewten Professor*innen die (Nicht-)Einbindung einschätzen und bewerten.

4 Aufbereitung von Daten und Materialien

Aufbereitung der Daten

Die Transkriptionen der Audioaufnahmen wurden zu einem Teil (digivisb_t1-t8) manuell durch das Dienstleistungsunternehmen *Abtipper.de* erstellt und zum anderen Teil (digivisb_t9-t13) automatisch mithilfe der Open-Source-Software *NoScribe* (Version 0.3). Die manuell erstellten Transkripte folgen den Transkriptionskonventionen nach der erweiterten inhaltlich-semanticen Transkription nach Dresing und Pehl (2018). In den automatisch generierten Transkripten wurden die Settings so eingestellt, dass Pausen markiert wurden und Wiederholungen mitaufgenommen wurden. Alle Transkripte unterlagen im Anschluss einer Kontrolle durch Stella Köchling und durch Emma Dietrich (studentische Hilfskraft), wobei auf Basis der Audioaufnahmen die Transkripte qualitätsgesichert und als unverstärkt gekennzeichnete Stellen überprüft wurden.

Aus datenschutz- und urheberrechtlichen Gründen wurde davon abgesehen, die Daten aus der Dokumentenanalyse (Kapitel 3.1.) aufzubereiten und zur Nachnutzung bereitzustellen.

Datenschutz und informierte Einwilligung

Das Projekt wurde auf Grundlage der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) durchgeführt. Im Rahmen der Interviews wurde eine schriftliche Einwilligung für die Erhebung, Verarbeitung und Speicherung der erhobenen Daten eingeholt; der ersten Kontaktaufnahme wurde bereits ein Informationsschreiben zum Datenschutzkonzept beigelegt. Sobald ein Interview vereinbart wurde, wurde eine personalisierte Datenschutzvereinbarung mit Bitte um Unterschrift der Mailkommunikation angehängt: Im Anschluss an die Interviews wurde eine Einwilligung der Teilnehmenden zur Archivierung und Nachnutzung ihrer anonymisierten Forschungsdaten eingeholt.

Anonymisierung

Bereits während der Feldphase des Primärforschungsprojekts wurden in Transkripten Namen durch Pseudonyme ersetzt. Die Interviewdaten (Audioaufnahmen und Transkripte) wurden von den Kontaktdaten (Name, Telefonnummer, E-Mail-Adresse) getrennt, um eine Rückverfolgung zu den Befragten auszuschließen.

Von den insgesamt 20 befragten Personen haben 13 der Archivierung und Bereitstellung der Interviews zur Nachnutzung zugestimmt. Die entsprechenden Interviewtranskripte wurden dem Forschungsdatenzentrum (FDZ) des DZHW übergeben. Gemeinsam mit der Projektverantwortlichen Stella Köchling und dem FDZ-DZHW wurde besprochen, welche Informationen als sensibel gelten und somit anonymisiert werden sollten. Daraufhin nahmen Stella Köchling und Emma Dietrich die Anonymisierung vor. Neben allgemeinen Anonymisierungsmaßnahmen (siehe unten) wurde zum Teil von Interview zu Interview entschieden, welche Textstellen Informationen zur Identifikation beinhalten könnten. Durch das FDZ-DZHW wurden die Interviews erneut geprüft. Hierbei wurden zum Teil weitere Stellen identifiziert, die ggf. Rückschlüsse auf die interviewte Person oder Dritte zulassen könnten.

Folgende Anonymisierungsmaßnahmen und -verfahren wurden angewandt:

- **Abstraktion und Aggregation von Informationen**
LinkedIn [Plattform XX]
Universität Bremen [Universität XX]
Geburtshilfe [Fachgebiet XX der Medizin]
- **Löschen**
Also an unserer Uni schicken wir die Leute immer ins Assessment Center [aus datenschutzrechtlichen Gründen gelöscht, fünf Zeilen].
- **Paraphrasierungen**
„Die interviewende Person stellt den Forschungskontext kurz dar. Sie erläutert, dass es sich um ein Projekt handelt, in dem die Bereitstellung und Nutzung plattformbasierter Daten für wissenschaftliche Kommunikation untersucht wird. Sie führt weiterhin aus, dass der Fokus des Interviews darauf liegt, wie digitale Sichtbarkeit von Wissenschaftler*innen im Auswahlprozess von Berufungsverfahren berücksichtigt wird“
- **Genderneutrale Ersetzungen**
Dekan [Dekan*in]
Wenn im Original genderneutral gesprochen wurde, wurde dies auch so festgehalten. Für den Fall, dass im Interview nicht genderneutral gesprochen wurde, wurde dies nachträglich in eckigen Klammern eingefügt. Hierdurch soll die Möglichkeit verringert werden, Rückschlüsse auf Personen zu ziehen und Einheitlichkeit geschaffen werden.

5 Datenpakete zur Nachnutzung

Das Scientific Use File (SUF) umfasst die Interviews der Erhebung, zu denen die Interviewpartner*innen ihre Einwilligung der Nachnutzung erteilt haben. Hierbei handelt es sich um 13 anonymisierte Interviewtranskripte, die zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus enthält das Datenpaket weitere Dokumente wie die entsprechende Einwilligungserklärung, den Interviewleitfaden sowie den Transkriptionsleitfaden.

Das Campus Use File (CUF) enthält 7 Interviews, die für Lehr- und Forschungszwecke bereitgestellt werden. Zusätzlich umfasst es ebenfalls weitere Dokumente wie die entsprechende Einwilligungserklärung, den Interviewleitfaden sowie den Transkriptionsleitfaden.

Tabelle 1: Übersicht über die Datenpakete

Datenpaket	Datenmaterialien	Dateiname (v1.0.0)
SUF	Einverständniserklärung	digivisib_Informed_Consent
	Kontaktanschreiben	digivisib_Interview_Contact-Letter
	Transkriptionsleitfaden	digivisib_Transcription_Guideline
	Interviewleitfaden	digivisib_Interview_Guideline
	Daten- und Methodenbericht	digivisib_Data-Methods_Report_de
	Release Notes	digivisib_ReleaseNotes
	Datenpaketübersicht	digivisib_Overview_de
	Datenpaketübersicht	digivisib_Overview_en
	Interview-Transkripte	digivisib_t1
	Interview-Transkripte	digivisib_t2
	Interview-Transkripte	digivisib_t3
	Interview-Transkripte	digivisib_t4
	Interview-Transkripte	digivisib_t5
	Interview-Transkripte	digivisib_t6
	Interview-Transkripte	digivisib_t7
	Interview-Transkripte	digivisib_t8
	Interview-Transkripte	digivisib_t9
	Interview-Transkripte	digivisib_t10
	Interview-Transkripte	digivisib_t11
	Interview-Transkripte	digivisib_t12
	Interview-Transkripte	digivisib_t13
CUF	Einverständniserklärung	digivisib_Informed_Consent
	Kontaktanschreiben	digivisib_Interview_Contact-Letter
	Transkriptionsleitfaden	digivisib_Transcription_Guideline
	Interviewleitfaden	digivisib_Interview_Guideline
	Daten- und Methodenbericht	digivisib_Data-Methods_Report_de
	Release Notes	digivisib_Release
	Datenpaketübersicht	digivisib_Overview_de
	Datenpaketübersicht	digivisib_Overview_en
	Interview-Transkripte	digivisib_t4
	Interview-Transkripte	digivisib_t5
	Interview-Transkripte	digivisib_t7

Interview-Transkripte	digivisib_t8
Interview-Transkripte	digivisib_t9
Interview-Transkripte	digivisib_t11
Interview-Transkripte	digivisib_t12

6 Nachnutzungspotenzial

Die qualitativen Interviews mit Professor*innen über die Berücksichtigung digitaler Sichtbarkeit in professoralen Berufungsverfahren bieten vielseitige Möglichkeiten des Einsatzes in Forschung und Lehre. In erster Linie geben die Interviews einen Einblick, welche Rolle Social-Media-Präsenzen und (alternative) Metriken für die Auswahl von Professor*innen spielen. Darüber hinaus geben die Interviews Auskunft über subjektive Einstellungen der interviewten Professor*innen. In diesem Sinne enthalten die Interviews zum einen Informationen über informelle Abläufe in Berufungsverfahren, zum anderen thematisieren sie Einstellungen gegenüber digitaler Sichtbarkeit in Relation zu üblichen Bewertungsmethoden in Berufungsverfahren.

Darüber hinaus könnten die Daten komplementär zu quantitativen Studien verwendet werden. Beispielsweise könnten sie in Relation zu quantitativen Studien zur Nutzung digitaler Plattformen von Wissenschaftler*innen gesetzt werden.

Die Interviews umfassen Informationen, die für verschiedene wissenschaftliche Forschungsfelder interessant sind, wie Forschung über das Hochschulwesen, das Wissenschaftssystem, Personalrekrutierung, digitale Transformation, Wissenschaftskommunikation, Bewertungskonstellationen oder Organisationskommunikation. Somit böten sich die Interviews thematisch für einen Einsatz zu Forschung und Lehre in sozialwissenschaftlichen Disziplinen an, wie beispielsweise Soziologie und Medien- und Kommunikationswissenschaften, aber auch für weitere Fachbereiche wie Data Studies oder Wissenschafts- und Technikforschung.

Zudem bieten die Interviews vielfältige Anwendungsmöglichkeiten in der Lehre. Beispielsweise könnten sie in Lehrveranstaltungen zur Interviewdurchführung dazu genutzt werden, methodische Aspekte, wie die Fragenkonzeption oder die Rolle der interviewenden Person zu behandeln. Inhaltlich könnten die Interviews als Grundlage zur qualitativen Datenanalyse in Verbindung mit den oben genannten Themen eingebunden werden.

7 References

- Bloch, R., Krüger, A. K., Hartl, J., & Würmann, C. (2021). *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland: Politische Steuerungsversuche und ihre Effekte seit 2006. GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung: Vol. 127.* wbv. <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.3278/9783763966424>
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (Eds.). (2002). *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung.* Leske + Budrich. https://www.researchgate.net/profile/Wolfgang-Menz-2/publication/284419432_Das_Experteninterview_Theorie_Methode_Anwendung/links/5a8f1ac40f7e9ba42969755f/Das-Experteninterview-Theorie-Methode-Anwendung.pdf
- Brantner, C., & Stehle, H. (2021). Visibility in the digital age: Introduction. *Studies in Communication Sciences*, 21(1). <https://doi.org/10.24434/j.scoms.2021.01.006>
- 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. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Gläser, J., & Laudel, G. (2019). The Discovery of Causal Mechanisms: Extractive Qualitative Content Analysis as a Tool for Process, 20(3), Article 29. <https://doi.org/10.17169/FQS-20.3.3386> (Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, Vol 20, No 3 (2019): Qualitative Content Analysis I).
- Hammarfelt, B., & Rushforth, A. D. (2017). Indicators as judgment devices: An empirical study of citizen bibliometrics in research evaluation. *Research Evaluation*, 26(3), 169–180. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvx018>
- Helfferrich, C. (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Eds.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (pp. 559–574). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_39
- Janßen, M., Schimank, U., & Sondermann, A. (2021). *Hochschulreformen, Leistungsbewertungen und berufliche Identität von Professor*innen.* Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-33289-1>
- Klawitter, M. (2017). *Die Besetzung von Professuren an deutschen Universitäten. Empirische Analysen zum Wandel von Stellenprofilen und zur Bewerber(innen)auswahl* [Dissertation, Universität Kassel]. kobra.uni-kassel.de. <https://kobra.uni-kassel.de/handle/123456789/2017091253474>
- Kleimann, B., & Klawitter, M. (2017). Berufungsverfahren an deutschen Universitäten aus Sicht organisationaler Akteure. *Beiträge Zur Hochschulforschung*, 39(3-4), 52–74.
- Krüger, A. K., & Petersohn, S. (2022). From Research Evaluation to Research Analytics. The digitization of academic performance measurement. *Valuation Studies*, 9(1), 11–46. <https://doi.org/10.3384/VS.2001-5992.2022.9.1.11-46>
- 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 (Eds.), *Peer review in an Era of Evaluation: Understanding the Practice of Gatekeeping in Academia* (pp. 327–346). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-75263-7_14
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*(83), 340–363. <https://www.jstor.org/stable/2778293>
- Musselin, C. (2010). *The market for academics. Studies in higher education.* Routledge. https://www.researchgate.net/publication/285984067_The_Market_for_Academics <https://doi.org/10.4324/9780203863060>

- Paruschke, L., & Philipps, A. (2022). Hidden in the light: Scientists' online presence on institutional websites and professional networking sites. *Journal of Information Science*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/01655515221137878>
- Plümper, T., & Schimmelfennig, 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>
- Rees, A. (2016). *How to use altmetrics to showcase engagement efforts for promotion and tenure*. <https://www.altmetric.com/blog/how-to-use-altmetrics-to-showcase-engagement-efforts-for-promotion-and-tenure/>
- ResearchGate. (2021). *Getting the best experience, right out of the gate*. <https://www.researchgate.net/blog/improve-researchgate-experience-tips>
- Reymert, I. (2021). *Controlling the Future of Academe: Academic and Managerial Logics in Professorial Recruitment* [PhD Thesis]. University of Oslo.
- Reymert, I. (2022). Handling Multiple Institutional Logics in Professorial Recruitment. *Higher Education Policy*, 1–27. <https://doi.org/10.1057/s41307-022-00294-w>
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests and identities* (Fourth edition). SAGE.
- Thiele, F., & Lühje, C. (2022). Post or Perish? – Scholarly Communication Practices on Social Media in Times of Deep Mediatization. *Mediatization Studies*, 5, 59–76. <https://doi.org/10.17951/ms.2021.5.59-76>
- Walther, L. (2024). *Qualitätssichernde Maßnahmen in Berufungsverfahren: Empirische Untersuchungen an deutschen Universitäten* [Dissertationsschrift]. Leibniz Universität Hannover, Hannover.
- Wilsdon, J., Liz Allen, Eleonora Belfiore, Philip Campbell, Stephen Curry, Steven Hill, Richard Jones, Roger Kain, Simon Kerridge, Mike Thelwall, Jane Tinkler, Ian Viney, Paul Wouters, Jude Hill, & Ben Johnson. (2015). *The Metric Tide: Report of the Independent Review of the Role of Metrics in Research Assessment and Management*. HEFCE. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4929.1363>