

Daten- und
Methodenbericht
November 2024

Bernd Kleimann | Dilek İkiz-Akinci | Malte Hückstädt

Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalse- lektion

Daten- und Methodenbericht zu dem qualitativen
Datenbestand der DZHW-Studie LiBerTas 2016

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

Zitation des Daten- und Methodenberichts:

Kleimann, B.; İköz-Akinci, D. & Hückstädt, M. (2024). Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswechsel in der akademischen Personalselektion. Daten- und Methodenbericht zu dem qualitativen Datenbestand der DZHW-Studie LiBer-Tas 2016. Version 2.0.0. Hannover: FDZ-DZHW. DOI: <https://doi.org/10.21249/DZHW:lib2016-dmr:2.0.0>.

Impressum

Herausgeber

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

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	I
1 Inhalt und Anlage der (Gesamt-) Studie LiBerTas	2
2 Sampling und Feldzugang	6
3 Methodisches Vorgehen bei der qualitativen LiBerTas-Teilstudie	8
4 Datenaufbereitung	9
4.1 Datenschutzrechtlicher Rahmen	9
4.2 Auswahl der Interviews des Datenpaketes	10
4.3 Transkription	12
4.4 Anonymisierung	12
5 Zusammensetzung des Datenpakets	14
6 Nachnutzungspotenzial	15
Literatur	16

Tabellen-/Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung des Hauptsamples nach Befragtengruppen und Hochschulart.....	7
Tabelle 2: Verteilung des Subsamples der BKV nach Fachrichtung.....	10
Tabelle 3: Einwilligung der BKV in die Archivierung und Sekundärnutzung der Interviewdaten nach Hochschulart.....	11
Tabelle 4: Einwilligung der Hochschulleitungen, Dekan*innen und Gleichstellungsbeauftragten in die Archivierung und Sekundärnutzung der Interviewdaten	11
Tabelle 5: Zusammensetzung des Datenpakets.....	14

1 Inhalt und Anlage der (Gesamt-) Studie LiBerTas

Der vorliegende Daten- und Methodenbericht bezieht sich auf ein qualitatives Datenpaket von insgesamt 30 leitfadengestützten Expert*inneninterviews mit Hochschulleitungen, Dekan*innen, Gleichstellungsbeauftragten und Berufungskommissionsvorsitzenden, die im Rahmen des Arbeitspakets 3 des Forschungsprojekts „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswechsel in der akademischen Personalselektion“ (LiBerTas) zwischen 2015 und 2016 durchgeführt worden sind. Da das besagte Datenpaket Teil des Mixed-Methods-Designs der Gesamtstudie LiBerTas ist, wird als Erstes auf die theoretische und methodische Anlage des gesamten Vorhabens eingegangen. Nach der Beschreibung des Samplings und des Feldzugangs folgt die Darstellung der Methodik der qualitativen Erhebung der LiBerTas-Teilstudie (Arbeitspaket 3). Als Nächstes wird das Vorgehen bei der Datenaufbereitung beschrieben. Dazu gehört der Auswahlprozess des hier als SUF zur Verfügung stehenden Datenpakets, die Darlegung der Transkription und Anonymisierung des besagten Subsamples sowie eine Übersicht über das verfügbare Datenpaket. Den Abschluss des Daten- und Methodenberichts bildet die Einschätzung des Nachnutzungspotenzials des Datenpakets für sekundäre Analyseziele.

[Einordnung ins Forschungsfeld] Thema des Forschungsprojekts LiBerTas waren Berufungsverfahren an staatlichen deutschen Universitäten und Fachhochschulen. Berufungsverfahren gehören zu den strukturprägenden Leistungsbewertungsprozessen im Hochschulbereich (Ahn, Höfer & Kunz, 2011; Bukow & Sondermann, 2010; Grigat, 2007; Mallich, Domayer & Gutiérrez-Lobos, 2012; Schmitt, Arnold & Rude, 2004; WR, Wissenschaftsrat, 2005; Zimmermann, 2006).

Ziel war es, Licht in die „Black Box Berufung“ (Färber & Riedler, 2011) zu bringen, indem 1) der gegenwärtige Entwicklungsstand von Berufungsverfahren bundesweit erfasst, 2) die kriterielle Basis der Bewertung von Leistungs- und Passfähigkeit von Bewerber*innen auf eine Professur herausgearbeitet und 3) das sich wandelnde Verhältnis zwischen den institutionellen Logiken von professoralem Kollegium, wissenschaftlicher Gemeinschaft und Hochschulorganisation in Berufungsverfahren analysiert wurden. Im Projekt wurde angestrebt, einen Beitrag zu einem empirisch fundierten, theoriegestützten Verständnis von Berufungsprozessen zu leisten, das auch als epistemische Basis für die Fortentwicklung dieses Auswahlverfahrens dienen kann.

Die Analyse der Literatur zu Berufungsverfahren vor Beginn des Projekts zeigte, dass das Vorhaben eine Forschungslücke abdeckt. Ein erheblicher Teil der internationalen (Altbach, Reisberg, Judkevič, Androushchak & Pacheco, 2012; AQA, 2010; Cejda & Murray, 2011; Clark & Ma, 2005; Hochel & Wilson, 2007; Jones-Kavalier, Flannigan & Boggs, 2008; Novak, 2007; NRC, National Research Council, 2006; Perlman & McCann, 1996; Vicker & Royer, 2006; WR, Wissenschaftsrat, 2005) und der deutschen Literatur zu Berufungen (Detmer, 2011; Dömling & Schröder, 2011; Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2008; Schmitt et al., 2004; Voigt & von Richthofen, 2007; WKN, Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen, 2005; WR, Wissenschaftsrat, 2005) war deskriptiver und/oder empfehlender Natur und richtete sich daher nicht an die Hochschulforschung, sondern primär an Akteur*innen in Hochschulpraxis und -politik. In der Forschung wurde die Auseinandersetzung mit Berufungsverfahren international unter dem Einfluss der US-amerikanischen Debatte und im Zeichen der wissenschaftlichen Bestenauslese geführt (Musselin, 2002), die nur einen Aspekt des Gesamtverfahrens abdeckte (Engler, 2001). Daneben wurden vor allem spezielle Aspekte von Berufungsverfahren thematisiert (Dilts, Haber & Bialik, 1994; Jaffer, 2011; Nixon, 2009). Für die deutsche Forschungslandschaft waren neben Detailstudien (Brendel, Eggenesperger & Glathe, 2006; Stelzer-Rothe, 2006) zwei

Forschungslinien hervorzuheben: einerseits die juristische Analyse von Berufungsverfahren (Färber & Spangenberg, 2008, S. 245ff.; Herrmann, 2007; Thieme, 2004) und andererseits ihre Betrachtung unter Gleichstellungsgesichtspunkten (Allmendinger, 2003; Färber & Spangenberg, 2008; Müller, 2011; Zimmermann, 2000, 2006). Im Hinblick auf internationale Vergleiche (Schmitt et al., 2004) war v.a. die Studie von Musselin (2010) zu Berufungsverfahren an 22 Departments französischer, deutscher und amerikanischer Hochschulen einschlägig. Sie erfasste jedoch nicht die aktuellen Entwicklungen in Deutschland und konzentrierte sich auf zwei Fächer. Methodisch überwogen aufgrund des hohen Anteils informeller Aspekte generell qualitative Verfahren: In der Hauptsache wurden Interviews mit Verfahrensbeteiligten geführt (Färber & Spangenberg, 2008; Musselin, 2010; Zimmermann, 2000) und vereinzelt Dokumenten- (Färber & Spangenberg, 2008, S. 245ff.) und Prozessanalysen (Dömling & Schröder, 2011; Seidlmeier, 2012) eingesetzt. Angaben zu aktuellen Entwicklungen und Zahlen (Bewerbungen, Berufungen, Ernennungen) boten der Deutsche Hochschulverbund (DHV) (Detmer & Lenk, 2007; Detmer & Metzler, 2010; Detmer, 2011) und die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2012). Studien, die qualitative und quantitative Erhebungen mit Bezug auf die aktuelle Entwicklung in der Breite des deutschen Hochschulsystems vorsahen und die strukturellen Hintergründe der Leistungsbewertung in Berufungsverfahren mit Blick auf verschiedene Organisationstypen und wissenschaftliche Disziplinen analysierten, lagen nicht vor.

[Theoretischer Bezugsrahmen] Theoretischer Ausgangspunkt war die Konzeption des Berufungsverfahrens als eine Kombination unterschiedlicher sozialer Koordinationsformen (Markt, Verhandlung, wissenschaftliche Gemeinschaft, Netzwerk, kollegiale Gruppe, Organisation; vgl. Gläser, 2006). Es wurde konstatiert, dass Berufungen einem institutionellen Wandel unterliegen, der als Zurückdrängung des etablierten Modells einer staatlich beaufsichtigten, kollegialen Kooptation zugunsten eines stärker durch die Hochschulorganisation gesteuerten Prozesses („akademisches Personalmanagement“; Zimmermann, 2006) beschrieben werden kann. Dabei änderten sich die gesellschaftlichen (z. B. Anhebung des Frauenanteils in der Professorenschaft), strukturellen (Exzellenzinitiative etc.) und rechtlichen Rahmenbedingungen für die Personalrekrutierung (Übertragung des „Ruferteilungsrechts“ auf die Hochschulleitungen; Erosion des Hausberufungsverbots, Befristung von Erstrufen und Ausstattungszusagen, Differenzierung zwischen Lehr- und Forschungsprofessuren, Einführung „nicht-traditioneller“ Berufungsprozesse wie Short List-, Fast Track-, Tenure Track-Verfahren; Zunahme gemeinsamer Berufungen etc.; vgl. Detmer, 2011). Infolgedessen erhöhte sich der bislang eher geringe Einfluss (Hüther & Krücken, 2011) der deutschen Hochschulen auf die Auswahl ihres Personals. Zugleich wurden Berufungsverfahren stärker formalisiert (u. a. durch Berufsordnungen und -beauftragte). Weitere Effekte des Wandels ließen sich in den drei Hauptphasen des Verfahrens (Stellendefinitions-, Auswahl-, Verhandlungsphase) ausmachen, so z. B. eine stärkere Einflussnahme der Hochschulleitung, frühzeitiges Headhunting, graue Vorgespräche (Prußky, 2010) oder eine veränderte Kultur der Gehalts- und Ausstattungsverhandlungen (Detmer & Metzler, 2010).

[Forschungshypothesen] Vor diesem Hintergrund ging das Projekt von drei zentralen forschungsleitenden Annahmen aus:

1. Berufungsverfahren unterliegen einem institutionellen Wandel.
2. Dieser Wandel wirkt sich u. a. auf die bei Ausschreibung und Besetzung von Professuren eingesetzten Leistungs- und Passfähigkeitskriterien aus.
3. In Berufungsverfahren kommt es zu einem veränderten Gefüge der institutionellen Logiken von Hochschulorganisation, professoralem Kollegium und wissenschaftlicher Gemeinschaft.

[Untersuchungsfelder] In Bezug auf diese Hypothesen wurden im Gesamtprojekt LiBerTas drei Untersuchungsfelder bearbeitet:

- **Rahmenbedingungen, Erscheinungsformen und Einschätzungen des Wandels von Berufungsverfahren:** Dieser Untersuchungsschwerpunkt fokussierte in bundesweiter Perspektive die rechtlichen Hintergründe, konkreten Erscheinungsformen und Einschätzungen des Entwicklungsstandes

von Berufungsverfahren. Untersucht wurden a) die Gestaltung (Entscheidungsstrukturen, Dauer etc.), b) die Beurteilung von Ist-Stand und Zukunft von Berufungsverfahren durch involvierte Akteur*innen wie Hochschulleitungen, Dekan*innen, Gleichstellungsbeauftragte und Berufungskommissionsvorsitzende sowie c) Umfang, Intention und Probleme des Einsatzes ‚nicht-traditioneller‘ Verfahren.

- **Bewertung von Leistung und Passfähigkeit in Berufungsverfahren:** Im Mittelpunkt standen hier die in den verschiedenen Verfahrensphasen eingesetzten Kriterien für die Bewertung von Leistungsfähigkeit (Forschung, Lehre, überfachliche Sozial-, Methoden-, Selbstkompetenzen) und Passfähigkeit (Alter, Geschlecht, Gewinnungswahrscheinlichkeit) von Bewerber*innen bzw. Berufenen. Insbesondere wurde betrachtet, wie die Kriterientypen im Rahmen von Berufungsverfahren a) spezifiziert, b) operationalisiert und c) gewichtet werden, welche Unterschiede sich dabei in Bezug auf die involvierten Akteur*innen, Fächer, Organisationstypen, Leistungsprofile, Verfahrensarten und -phasen ergaben und auf welche institutionellen Logiken diese Unterschiede zurückzuführen sind.
- **Konsequenzen des Wandels für das Verhältnis zwischen Hochschulorganisation, akademischem Kollegium und wissenschaftlicher Gemeinschaft:** Gefragt wurde hier, wie sich der Umbau der akademischen Personalselektion auf das Verhältnis zwischen den ‚institutionellen Logiken‘ (Wissensordnungen, Normen- und Wertesysteme; vgl. Thornton & Ocasio, 2008; Reay & Hinings, 2009; Battilana & Dorado, 2010) von Professorenschaft, Hochschule und Wissenschaft auswirkt. Angenommen wurde, dass die Rekalibrierung dieses Verhältnisses verschiedene Formen annehmen kann (Entkopplung, Verdrängung, Rekombination, Import von Fremdsemantiken etc.). Vor diesem Hintergrund wurde der Frage nachgegangen, wie sich dies jeweils auf den Ablauf von Berufungsverfahren auswirkt, welche Konflikte und Praktiken des Konfliktaustrags dabei auftreten und welche Unterschiede in Bezug auf Fächer, Organisationstypen, Leistungsprofile und Verfahrensarten sich dabei zeigen.

Mit diesen Untersuchungsschwerpunkten strebte das Projekt eine Beschreibung des aktuellen Entwicklungsstandes von Berufungsverfahren an staatlichen deutschen Hochschulen und eine Analyse der bei der Leistungsbewertung in Berufungsverfahren wirkmächtigen strukturellen Einflussfaktoren an.

[Struktur des Gesamtprojektes] Das Projekt gliederte sich in drei Arbeitspakete:

1. Arbeitspaket: Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren

Das erste Arbeitspaket legte in vier Schritten die Grundlagen für die Methodenentwicklung, sowie die Einordnung und Interpretation der Ergebnisse:

- Aufbereitung des internationalen Forschungsstands zu Berufungsverfahren
- leitfadengestützte Dokumentenanalyse (Gläser & Laudel, 2010; Mayring, 2010) zu aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland (Hochschulrahmengesetz, Landeshochschulgesetze, besoldungsrechtliche Regelungen, Berufsordnungen und -richtlinien von Hochschulen) im Hinblick auf Verfahrensmerkmale, Handlungsspielräume von Hochschulen und Leistungskriterien
- Expert*inneninterviews u. a. mit Vertreter*innen vom Deutschen Hochschulverband (DHV), der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und des Wissenschaftsrat (WR) zur Entwicklung von Berufungsverfahren in den letzten 10 bis 15 Jahren
- Analyse der Ausschreibungen von C3/C4- und W2/W3-Professor*innenstellen anhand des Stellenteils ausgewählter Ausgaben der „ZEIT“ aus drei Jahrgängen (1995; 2003; 2012). Dadurch sollte der Wandel der kriteriellen Anforderungen bei der Besetzung von Professuren unter Berücksichtigung von für die Ausschreibungspraxis relevanten Entwicklungen (u. a. HRG-Novelle, W-Besoldung, Exzellenzinitiative) ermittelt werden. In die Analyse einbezogen wurden Hochschule, Fach, Denomination, Besoldungsstufe und Aufgaben der Professur, erwartete Qualifikationen und Beurteilungskriterien.

2. Arbeitspaket: Leistung und Passfähigkeit in Berufungsverfahren

Ziel war es, die Verfahrenspraxis bei Berufungen mit einem besonderen Fokus auf die Anwendung von Leistungs- und Passfähigkeitskriterien bundesweit zu erheben. Die Entwicklung der

Datenerhebungsinstrumente erfolgte auf der Basis explorativer Interviews mit nicht (mehr) aktiven Stellvertreter*innen der Befragungszielgruppen. Durchgeführt wurden die folgenden Online-Befragungen an allen 193 staatlichen Universitäten und Fachhochschulen:

- Befragung der Hochschulleitungen zu Verfahrensregeln, praktizierten Abläufen, zur Nutzung bestimmter Verfahrenselemente sowie zu Leistungs- und Passfähigkeitskriterien sowie typischen Schwierigkeiten im Berufungsprozess
- Befragung von Dekan*innen, Gleichstellungsbeauftragten und Berufungskommissionsvorsitzenden zu Rollenverständnis, relevanten Leistungs- und Passfähigkeitskriterien und Einflusspraktiken im Berufungsverfahren

Die Auswertung der Daten erfolgte deskriptiv nach Hochschulart, Fach, Art und Phase des Berufungsverfahrens sowie nach befragter Akteursgruppe. Zum anderen wurden auch explorative Datenanalyseverfahren (z. B. Korrespondenzanalysen) eingesetzt.

3. Arbeitspaket: Konsequenzen für das Verhältnis zwischen Hochschulorganisation, professoralem Kollegium und wissenschaftlicher Gemeinschaft

Auf der Basis einer Analyse maximal kontrastierender Fälle (Hochschulen, Fächer, Verfahrensarten) wurde untersucht, wie sich der Wandel des Berufungsverfahrens auf das Verhältnis der beteiligten Akteur*innen und ihr Enactment institutioneller Logiken auswirkt. Dazu wurden acht Universitäten und vier Fachhochschulen unterschiedlichen Profils ausgewählt. In der Analyse wurde sich auf die Fächer Soziologie/Sozialwissenschaften (Uni + FH), Maschinenbau (Uni + FH), Physik (Uni) und Medizin (Uni) konzentriert, um fächerspezifische Unterschiede (bzgl. Aufgaben, Arbeitsprozessen, Ausstattung der Professur, disziplinärer Leistungsstandards etc.) abdecken zu können. Es wurden insgesamt 76 leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit Hochschulleitungen, Dekan*innen, Berufungskommissionsvorsitzenden und Gleichstellungsbeauftragten der ausgewählten Hochschulen durchgeführt.¹ Im Mittelpunkt standen die jeweiligen Anforderungen, Erfahrungen mit und Einschätzungen von Berufungsverfahren. Durch die Auswertung der transkribierten Interviews auf der Basis eines offenen, theoriegestützten Codierschemas (Kelle & Kluge, 2010) wurde herausgearbeitet, wie sich das Verhältnis der institutionellen Logiken von wissenschaftlicher Gemeinschaft, Hochschulorganisation und professoralem Kollegium gegenwärtig darstellt, welche Konflikte sich durch den Wandel ergeben und wie sie gehandhabt werden. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei dem Einfluss der jeweiligen disziplinären Kultur, dem Organisations- und Leistungsprofil der Einrichtung sowie der Art und Phase des Berufungsverfahrens.

¹ Im Rahmen des Arbeitspaketes 3 wurden auch die 30 Interviews durchgeführt, die gemeinsam mit dem FDZ-DZHW in aufbereiteter Form Eingang in das Datenpaket (Version 2.0.0) gefunden haben. Der genaue Auswahlprozess wird in Kapitel 4.2 beschrieben.

2 Sampling und Feldzugang

[Sampling] Um sicherzustellen, dass die Interviews mit in Berufungsverfahren erfahrenen Personen durchgeführt werden konnten, wurde als Auswahlkriterium einerseits festgelegt, dass die anvisierten Expert*innen in der Vergangenheit wenigstens einmal regelmäßiges Mitglied einer Berufungskommission gewesen sein sollten. Andererseits sollten sie darüber hinaus einen möglichst weitreichenden Erfahrungsschatz bezüglich der von ihnen mitgestalteten Berufungsverfahren aufweisen und so in der Lage sein, präzise Angaben zu ihren Erfahrungen mit Berufungsverfahren zu machen. Ein weiteres Auswahlkriterium war die Bereitschaft der angefragten Gesprächspartner*innen, die ihnen vorliegenden Erfahrungen und Informationen bezüglich Berufungsverfahren möglichst offen mitzuteilen. Dieses Kriterien-Set wurde sowohl auf die Gruppe der Dekan*innen und Hochschulleitungsmitglieder als auch der Gleichstellungsbeauftragten und Berufungskommissionsvorsitzenden angewandt. Für alle vier Gruppen von zu befragenden Personen wurden gruppenspezifische Interviewleitfäden entwickelt. Diese Leitfäden wurden insofern in ihrer Grundstruktur ähnlich aufgebaut, als sie – nach einleitenden Fragen zu den Erfahrungen der Person mit Berufungsverfahren – entlang der für das Projekt zentralen Unterscheidung von drei Phasen des Berufungsverfahrens (Stellendefinitions-, Auswahl- und Verhandlungsphase) aufgebaut wurden. Dabei wurden für jede Gesprächsgruppe natürlich nur diejenigen Phasen und Fragen aufgenommen, zu denen die Mitglieder der Gruppe aufgrund ihrer Rolle im Berufungsverfahren aus ihrer Perspektive Angaben machen konnten. Den Abschluss bildeten jeweils Fragen zum wahrgenommenen Wandel des Berufungsgeschehens sowie zu dessen gewünschter Weiterentwicklung.

[Pretest] Um die Sachangemessenheit und Verständlichkeit der Fragen der vier Leitfäden zu prüfen, kamen kognitive Pretests mit ehemaligen Vertreter*innen der vier Interviewgruppen, also Personen, die die entsprechende Rolle nicht mehr aktiv ausübten, zum Einsatz. Bei den Pretests wurde auf der Basis der Beantwortung der Fragen durch die Proband*innen im Anschluss durch ein Mitglied des Forschungsprojekts im direkten Gespräch ermittelt, bei welchen Fragen inhaltliche Probleme oder Verständnisschwierigkeiten aufgetreten waren. Die artikulierten Hinweise wurden notiert, im Forschungsteam besprochen und ggf. für die Überarbeitung der Leitfäden herangezogen.

[Kontaktaufnahme] Die Mitglieder der Hochschulleitung wurden ebenso wie die Dekan*innen durch eine Adressrecherche im Internet identifiziert. Für die Kontaktaufnahme zu den Gleichstellungsbeauftragten wurde die Hilfe der „Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen“ (GESIS) in Anspruch genommen, die über eine Liste aller Gleichstellungsbeauftragten verfügte. Diese Liste wurde durch eine abermalige Internetrecherche auf Aktualität und Plausibilität geprüft. Für die Gruppe der Berufungskommissionsvorsitzenden stellte sich der Feldzugang schwieriger dar, da es sich dabei um eine temporäre Rolle handelt und es keine Verzeichnisse der Mitglieder dieses Personenkreises gibt. Deshalb wurden die Dekanate um eine Weiterleitung der Einladung zur Befragung an Berufungskommissionsvorsitzende gebeten.

[Erhebungsort/Interviewsetting] 43 Interviews fanden vor Ort am Arbeitsplatz der befragten Personen statt, während bei 33 Gesprächen (auf Wunsch bzw. nach Rücksprache mit den Interviewten) der telefonische Zugang genutzt wurde.

[Sample] Die Samplegröße der im Rahmen des Arbeitspaketes 3 erhobenen Daten betrug 76 Leitfadeninterviews in den vier Befragtengruppen der Dekan*innen, Hochschulleitungsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragten und Berufungskommissionsvorsitzenden. Vier der befragten Zielpersonen waren zugleich in zwei Rollen (z. B. als Dekan*in und Berufungskommissionsvorsitzende*r) an Berufungsverfahren beteiligt und wurden so für jede Rolle separat, aber in einem

Gesprächszusammenhang befragt. Dadurch erhöhte sich die Zahl der rollenspezifisch durchgeführten Leitfadeninterviews auf 80.

Hauptbestandteil des Arbeitspaketes 3 war die Bearbeitung der Frage, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Berufungspraxis sich vor allem auf der Ebene verschiedener Fächer unter Berücksichtigung des Hochschultyps beobachten lassen. Da ein alle Fächergruppen umspannender Ansatz aus Forschungskapazitätsgründen nicht zu realisieren war, wurden vier Fächer ausgewählt und vertiefend analysiert. Das Kriterium für die Auswahl der Disziplinen war es, eine maximale Varianz herzustellen, die den vermuteten Prozeduren, Akteurskonstellationen und Kriterien im Kontext von Berufungsverfahren entspricht. Besonderes Gewicht wurde dabei den angenommenen Unterschieden speziell in der Auswahlphase von Berufungsverfahren beigemessen. Zugleich sollten sowohl an beiden Hochschultypen (Universität und Fachhochschule) als auch nur an Universitäten vertretene Fächer enthalten sein. Dementsprechend konzentrierte sich die Analyse auf die Fächer Soziologie/Sozialwissenschaften (Uni + FH), Maschinenbau (Uni + FH), Physik (Uni) und Medizin (Uni), um fächer-spezifische Unterschiede bezüglich der Aufgaben, Arbeitsprozesse, Ausstattung der Professur, disziplinärer Leistungsstandards etc. ermitteln zu können. Eine Übersicht über die Verteilung der geführten Interviews des Hauptsamples gibt die Tabelle 1.

Tabelle 1: Verteilung des Hauptsamples nach Befragtengruppen und Hochschulart

Befragtengruppe	Fachhochschule	Universität	Gesamt
Dekan*innen	10	26	36
Gleichstellungsbeauftragte	5	4	9
Berufungskommissionsvorsitzende (BKV)	10	14	24
Hochschulleitungen HSL	4	7	11
Gesamt	30	50	80

3 Methodisches Vorgehen bei der qualitativen LiBerTas-Teilstudie

[Methoden] Für das Arbeitspaket 3 wurde ein qualitatives Vorgehen gewählt (s.o.). Erhoben wurden die Daten im Rahmen von leitfadengestützten Expert*inneninterviews. Grund für dieses Vorgehen war die Annahme, dass Schilderungen der Praxis von Berufungsverfahren nur über qualitative Verfahren gewonnen werden können, um die impliziten Bewertungsordnungen der Verfahrensbeteiligten auf dieser Basis interpretativ ermitteln zu können. Dementsprechend war es erforderlich, ein geeignetes, qualitatives Erhebungs- und Auswertungsverfahren (aus dem Bereich der sozialwissenschaftlichen Hermeneutik) heranzuziehen. Als intrapsychische Prozesse sind Bewertungs- und Beurteilungsvorgänge nicht beobachtbar. Eine „objektive“ Rekonstruktion zugrunde gelegter Kriterien ist daher nicht möglich. Zugänglich sind lediglich die Ergebnisse von Beurteilungsprozessen, die im Hinblick auf möglicherweise leitende Kriterien interpretiert werden können und die von den Beurteilenden artikulierten Kriterien. Eine solche Artikulationssituation sollte in den besagten Interviews hergestellt werden.

[Leitfaden] Der im Arbeitspaket verwendete Leitfaden wurde mittels SPSS-Prinzip entwickelt (Helfferich, 2011, S. 182ff.). So wurden in einem ersten Schritt Fragen gesammelt, in einem zweiten Schritt wurden sie auf ihre Eignung für die Beantwortung der Forschungsfragen überprüft, in einem dritten Schritt nach Inhalt und Art sortiert und schließlich in einem vierten Schritt zu vier Fragenbündeln zusammengefasst. Diese entsprachen den vier Themenblöcken des Interviewleitfadens: 1.) allgemeine Angaben zu Erfahrungen mit Berufungsverfahren, 2.) Stellendefinitionsphase, 3.) Auswahlphase sowie 4.) wahrgenommener Wandel und gewünschte Weiterentwicklung von Berufungsverfahren.²

² Der Leitfaden für die Interviews mit den Berufungskommissionsvorsitzenden steht ebenfalls zur Sekundärnutzung im SUF-Datenpaket zur Verfügung.

4 Datenaufbereitung

4.1 Datenschutzrechtlicher Rahmen

Zum Erhebungs- und Aufbereitungszeitpunkt des Datensatzes der Studie LiBerTas galt das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)³. Danach dürfen personenbezogene Daten, die im Rahmen wissenschaftlicher Forschung und in freiwilligen Befragungen durch das DZHW erhoben worden sind, ausschließlich zum Zweck wissenschaftlicher Forschung verarbeitet oder genutzt werden (vgl. §40 Abs. 1 BDSG). Darüber hinaus sind personenbezogene Daten im Forschungskontext zum Schutz der Befragten zu anonymisieren (vgl. §40 Abs. 2 BDSG). Im BDSG wird der Vorgang der Anonymisierung als „das Verändern personenbezogener Daten derart definiert, dass die Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse nicht mehr oder nur mit einem unverhältnismäßig großen Aufwand an Zeit, Kosten und Arbeitskraft einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person zugeordnet werden können“ (§3 Abs. 6 BDSG). Das heißt, für die Weitergabe von Daten aus wissenschaftlichen Forschungsprojekten an Dritte sind die Daten entweder absolut zu anonymisieren, sodass kein Bezug zur Person mehr hergestellt werden kann, oder mindestens faktisch zu anonymisieren, sodass die Herstellung eines Personenbezugs mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden und daher die Wahrscheinlichkeit der Re-Identifikation einer Person minimal ist.

Ersetzt wurde das BDSG durch die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), die seit dem 25.05.2018 gilt, und das Bundesdatenschutzgesetz in seiner Neufassung vom 30. Juni 2017.⁴ Danach sind personenbezogene Daten⁵, die in freiwilligen Befragungen erhoben werden, für die Weitergabe zur wissenschaftlichen Sekundärnutzung (ohne Vorliegen einer Einverständniserklärung zur Sekundärnutzung der personenbezogenen Daten) in der Regel 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).

Insgesamt entspricht der Aufbereitungsstandard des Datenpaketes von LiBerTas sowohl dem alten Bundesdatenschutzgesetz als auch der EU-Datenschutz-Grundverordnung sowie der Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes.

Im Folgenden wird zunächst der Auswahlprozess der Interviews des vorliegenden Datenpakets skizziert. Dem folgt die Erläuterung des Vorgehens bei der Transkription, der durchgeführten

³ Das BDSG kommt zur Anwendung, da die DZHW GmbH juristisch als öffentliche Stelle des Bundes betrachtet wird (vgl. § 2 Abs. 3 BDSG). Der Bund hält die absolute Mehrheit der Anteile der DZHW GmbH und das Institut erfüllt Aufgaben der öffentlichen Verwaltung des Bundes im weitesten Sinn. Zur Auslegung einzelner rechtlicher Aspekte wird ergänzend die Europäische Datenschutzrichtlinie hinzugezogen.

⁴ Die DSGVO gilt grundsätzlich innerhalb der EU und somit ebenfalls für das DZHW. Das BDSG in seiner Neufassung vom 30. Juni 2017 (Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU DSAnpUG-EU) kommt teils zusätzlich zur Anwendung, da die DZHW GmbH juristisch als öffentliche Stelle des Bundes betrachtet wird (§ 2 Abs. 3 BDSG). Der Bund hält die absolute Mehrheit der Anteile der DZHW GmbH und das Institut erfüllt Aufgaben der öffentlichen Verwaltung des Bundes im weitesten Sinn.

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).

Anonymisierungsmaßnahmen sowie des konkreten Anonymisierungsverfahrens. Abschließend wird eine Übersicht über das Datenpaket (Download-SUF) gegeben.

4.2 Auswahl der Interviews des Datenpaketes

Aus der Gesamtheit der geführten 80 rollenspezifischen Interviews wurden Vertreter*innen aus der Gruppe der Berufungskommissionsvorsitzenden (BKV) für eine erste Aufbereitung zu Zwecken der Sekundärdatennutzung ausgewählt (Version 1.0.0). Diese Auswahl erfolgte nach datenschutzrechtlichen und forschungsethischen, sowie pragmatischen und inhaltlichen Kriterien. Datenschutzrechtlich und forschungsethisch konnten nur solche Interviews in das Datenpaket aufgenommen werden, für die eine Einwilligungserklärung zur Bereitstellung der Interviewdaten für die Sekundärnutzung durch Dritte vorlag bzw. im Nachgang der Feldphase noch eingeholt werden konnten. Forschungspragmatisch war aufgrund begrenzter Ressourcen zunächst nur die Aufbereitung eines kleinen Teils der Interviews für sekundäranalytische Zwecke möglich. Damit eng in Zusammenhang standen inhaltliche Beweggründe: Es wurden diejenigen Interviews ausgewählt, von denen auszugehen war, dass sie den höchsten analytischen Ertrag für eine Sekundäranalyse in der Forschung bieten. Dies war bei den Interviews der Fall, die sich vor allem auf die konkrete Auswahlphase bezogen, da in dieser Phase am stärksten wissenschaftliche, kollegiale und organisationale Handlungs- und Bewertungslogiken aufeinandertreffen. Von den Interviewgruppen, die Angaben über die Auswahlphase gemacht haben, waren die BKV wegen ihres Rollenzuschnitts von besonderem Interesse. Erstens müssen BKV aufgrund ihrer Verantwortung für die Abläufe in der Berufungskommission in der Auswahlphase über prozedurales Wissen bezüglich des von ihnen geleiteten Berufungsverfahrens verfügen. Zweitens sind sie deshalb in der Regel an allen Treffen der Kommission und allen weiteren verfahrensrelevanten Veranstaltungen und Gesprächen beteiligt und verfügen daher über das breiteste Wissen bezüglich des faktischen Ablaufs von Berufungsverfahren. Und drittens sind sie in der Regel zugleich selbst Wissenschaftler*innen, sodass sie eigene Erfahrungen und Vorstellungen zu den wissenschaftlichen Gesichtspunkten der Personalauswahl einbringen können.

Insgesamt wurden im Projekt 24 Leitfadeninterviews mit BKV durchgeführt, davon 14 mit BKV von Universitäten und 10 mit solchen von Fachhochschulen (vgl. Tabelle 1, S. 7). Die fachliche Zugehörigkeit stellte sich dabei wie folgt dar: Acht der befragten BKV gehörten dem Maschinenbau an, sechs der Physik und zehn den Sozialwissenschaften. Mediziner*innen waren in diesem Subsample der BKV nicht vertreten (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Verteilung des Subsamples der BKV nach Fachrichtung

Berufungskommissionsvorsitzende (BKV)	
Maschinenbau	8
Physik	6
Sozialwissenschaften	10
Medizin	0
Gesamt	24

Da die Einwilligungen zur Weitergabe und Nachnutzung der Interviewdaten durch Dritte nicht durch die Primärforschenden während der Datenerhebung von LiBerTas (Erhebungszeitraum: 01.05.2015 – 30.04.2016) eingeholt worden waren, wurden die Interviewpartner*innen im Januar 2018 nochmals angeschrieben und ihre Einwilligungen in die Archivierung und Bereitstellung der Interview-Transkripte für eine Sekundärnutzung durch Dritte über das FDZ-DZHW erbeten. Von den insgesamt 24 befragten BKV gaben 10 eine schriftliche Einwilligung ab, während 14 der befragten Mitglieder dieser

Gruppe nicht auf die Anfrage reagierten. Eine explizite Ablehnung der Bereitstellung der anonymisierten Daten zur Sekundärnutzung wurde in keinem Fall kommuniziert (vgl. Tabelle 3).⁶

Tabelle 3: Einwilligung der BKV in die Archivierung und Sekundärnutzung der Interviewdaten nach Hochschulart

	Einwilligung erteilt	Keine Rückmeldung	Gesamt
Universität	6	8	14
Fachhochschule	4	6	10
Gesamt	10	14	24

Von den zehn BKV, die eine Einwilligung zur Weitergabe ihrer anonymisierten Interviewdaten erteilten, wurden vier per Telefoninterview interviewt, sechs in einem Face-to-face-Setting. Aufgrund der schlechten Audioqualität wurde eines der vier Telefoninterviews aus dem Datenpaket zur Nachnutzung ausgeschlossen. Die im Subsample verbliebenen neun Interviews waren zwischen 27 und 95 Minuten lang.

[Erweiterung des Datenpakets, Version 2.0.0] Aus dem Datenbestand von LiBerTas wurden so 2019 bereits neun Interviews mit BKV für die Sekundärnutzung aufbereitet. Nicht aufbereitet werden konnten, wie beschrieben, ressourcenbedingt die Interviews der anderen Akteursgruppen der qualitativen Erhebung der LiBerTas Studie. Im Jahr 2022 konnten über das Konsortium für Sozial-, Verhaltens-, Bildungs- und Wirtschaftswissenschaften (KonsortSWD)⁷ Mittel akquiriert werden, um die Aufbereitung der restlichen 21 Interviewdaten mit Hochschulleitungen, Dekan*innen und Gleichstellungsbeauftragten, für die Einwilligungen für die Archivierung und Nachnutzung vorlagen, für die Sekundärnutzung aufzubereiten (s. hierzu Tabelle 4).⁸

Tabelle 4: Einwilligung der Hochschulleitungen, Dekan*innen und Gleichstellungsbeauftragten in die Archivierung und Sekundärnutzung der Interviewdaten

	Einwilligung erteilt	Keine Rückmeldung
Dekan*innen	14 ⁹	22
Hochschulleitungen	6	6
Gleichstellungsbeauftragte	3	6
Gesamt	21	34

⁶ Nach Laudel und Bielick (2019, Absatz 97) kann die geringe Rücklaufquote zwei Ursachen haben: Zum einen gehen „solche E-Mails häufig im Alltagsgeschäft unter (werden übersehen oder vergessen, landen im SPAM-Filter usw.).“ Zum anderen kann das Nicht-Beantworten der Anfrage so gedeutet werden, dass die Interviewpartner*innen „mit der Datenweitergabe nicht einverstanden waren und darauf vertrauten, dass sie nicht erfolgt, wenn sie nichts tun.“

⁷ Die Mittel zur Aufbereitung von qualitativen Daten und Testung von Spracherkennungsdiensten wurde über das Kurzprojekt „Bessere Verfügbarkeit qualitativer Daten“ durch KonsortSWD zur Verfügung gestellt. Dieses Konsortium wird im Rahmen der Nationalen Forschungsdateninfrastruktur (NFDI) durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert - Projektnummer: 442494171.

⁸ Zusätzlich wurden in diesem Rahmen auch kommerzielle automatisierte Spracherkennungsdienste zur Transkription von qualitativem Audiomaterial getestet. Final wurde nach einem kriteriengeleiteten Auswahlprozess der Dienstleister *Amberscript* für die Transkription der restlichen Interviews gewählt. Eine ausführliche Beschreibung des Auswahlprozesses sowie der Erfahrungen mit Spracherkennungsdiensten bei der Aufbereitung von qualitativem Interviewmaterial wird in einer weiteren Publikation (Iki-Akinci, D. (i.E.). Eignen sich automatisierte Spracherkennungsdienste zur Transkription in der qualitativen Sozialforschung? Praxisbeitrag zur Testung eines automatisierten Spracherkennungsdienstes zur Transkription von Audiodaten qualitativer Interviews. In: Zeitschrift für Qualitative Forschung (ZQF)) dargestellt, der voraussichtlich 2025 erscheinen wird.

⁹ Aufzubereiten waren noch 12 Interviews, da bei zwei Interviews die Dekan*innen gleichzeitig auch die Funktion der Berufungskommissionsvorsitzenden inne hatten und diese Interviews schon in der ersten Aufbereitung bereitgestellt wurden.

Dabei handelte es sich konkret um sechs Interviews mit Hochschulleitungen, zwölf Interviews mit Dekan*innen und drei Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten. Die Dekan*innen gehörten folgenden Fachbereichen an: Sozialwissenschaften, Informatik, Maschinenbau, Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Kulturwissenschaften und Philosophie. Bei den Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten¹⁰ kann keine fachliche Zuordnung vorgenommen werden. Die Interviews dieser drei Gruppen wiesen eine Länge zwischen 28 und 122 Minuten auf.

4.3 Transkription

In der ersten Aufbereitungsrunde wurden die neun Interviews mit BKV manuell durch studentische und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen durchgeführt. Aufgrund der teilweise schlechten Audioqualität stellte sich die Transkription als äußerst herausfordernd dar. Transkribiert wurden die Interviews durch eine*n Mitarbeiter*in und anschließend nach dem Vier-Augen-Prinzip durch zwei weitere Mitarbeitende geprüft, um den anvisierten Qualitätsstandard zu erreichen. Dieses Vorgehen nahm einen hohen Zeit- und Personaleinsatz bei der Aufbereitung in Anspruch.

Um eine Zeitersparnis gegenüber der ersten Aufbereitung zu erzielen, wurde sich im Rahmen der zweiten Datenaufbereitung der restlichen 21 Interviews für eine Transkription über einen automatisierten Spracherkennungsdienst entschieden. Dies konnte mit den vorhandenen Sachgeldern über KonsortSWD finanziert werden. Automatisierte Spracherkennungsdienste sind (aktuell noch) nicht in der Lage, mittlerweile standardisierte Regeln der manuellen Transkriptionspraxis wie die Kennzeichnung von Besonderheiten im Gesagten wie z. B. Betonungen, (non-verbale) Emotionen wie Lachen, Seufzen etc. umzusetzen. Zustimmende Gesprächspartikel, wie ein „mmh“, Verzögerungslaute wie „äh“ oder „ähm“ werden in der Transkription weggelassen. Diese Laute müssen, wenn sie für die Analyse benötigt werden, manuell nachgearbeitet werden. Bei dem Datenbestand von LiBerTas wurde dies nur dann gemacht, wenn diese Laute einen sinngebenden Charakter aufwiesen, wie bspw. bei einem bejahenden „mmh“, da das nachträgliche Einarbeiten aller Laute zu ressourcenintensiv gewesen wäre. Störungen oder Unterbrechungen, wie ein Telefonklingeln oder Klopfen an der Tür wurden ebenfalls nicht transkribiert und mussten manuell eingefügt werden. Dies galt auch für Kennzeichnungen für Satz- und Wortabbrüche.¹¹ Über automatisierte Dienste werden außerdem keine Gesprächspausen vermerkt. Sie sind höchstens mittelbar über die Zeitstempel erkennbar, was äußerst aufwändig ist in der direkten Erkennung und auch in Hinblick auf den Nachbearbeitungsaufwand. Durch diese Auslassungen eignet sich dieses Datenmaterial eventuell nicht mehr für Analysezwecke, die über korpus- oder inhaltsanalytische Auswertungen hinausgehen und z. B. auch auf die Gesprächsdynamik, das *Wie* des Gesagten in den Blick nehmen wollen.

4.4 Anonymisierung

Bereits im Rahmen der Feldphase des Primärforschungsprojektes 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, um einen Rückbezug auf die Interviewten zu vermeiden (vgl. Liebig et al., 2014, S. 13). Bei der Auswertung der einzelnen Fälle erfolgte eine faktische Anonymisierung von Merkmalen und Angaben, um Rückschlüsse auf die Interviewteilnehmer*innen zu verhindern. Die Personennamen der Interviewpartner*innen, Städtenamen und andere regionale Angaben wurden durch Platzhalter und Pseudonyme ersetzt; alle numerischen Angaben wie Zeitrahmen, Jahres- oder Tagesangaben wurden leicht verändert. Die Fächerzugehörigkeit und Angaben zu Arbeitgeber*innen

¹⁰ Außer in einem Fall. In diesem ist die/der Gleichstellungsbeauftragte den Sozialwissenschaften zugehörig.

¹¹ Durchschnittlich betrug die Nachbearbeitungszeit für eine Stunde Interviewmaterial von LiBerTas ungefähr 5,5 Stunden.

wurden anonymisiert. Da die Interview-Transkripte im Rahmen der Primärerhebung nicht über alle Fälle hinweg einheitlich und systematisch anonymisiert worden waren und keine vollständige Dokumentation dazu vorlag, war eine weitergehende Datenaufbereitung und Anonymisierung erforderlich, um die Texte für eine Sekundärnutzung verwertbar zu machen. Dabei ging die Anonymisierung über die personenbezogenen Angaben der interviewten Person hinaus: Neben den Namens- und Ortsangaben der Interviewten wurden diese Angaben auch von Dritten, von Institutionen sowie sensible Informationen (Kontextinformationen) mitberücksichtigt. Um eine Re-Identifikation von einzelnen Interviewten im Rahmen einer Sekundärnutzung der Daten zu verhindern, im Gegenzug jedoch das Analysepotenzial der Daten nicht zu schmälern, wurden im Rahmen der Datenaufbereitung gemeinsam mit dem FDZ-DZHW weitere Anonymisierungsmaßnahmen getroffen, die im Folgenden erläutert werden.

[Anonymisierungsvorgehen] Für die Ermittlung der Merkmale und Angaben, den sogenannten Identifikatoren in den Transkripten, war es wichtig, unvoreingenommen an das Material heranzugehen. Das Mehr-Augen-Prinzip, das kritische Lesen zur Ermittlung sensibler Ereignisfolgen oder Einzelinformationen, die verstreut im Transkript aufzufinden waren, sowie mehrere Prüfungsschleifen hatten bei dem gesamten Anonymisierungsvorgehen große Priorität. Die Anonymisierung erfolgte im engen Austausch mit dem Forschungsdatenzentrum des DZHW (FDZ-DZHW).

[Anonymisierungskonzept] Anonymisiert wurden sämtliche Merkmale und Angaben, die Rückschlüsse auf die Person der Interviewteilnehmenden und Interviewenden ermöglichen könnten: So wurden die Namen der Interviewenden und Interviewpartner*innen, Städte-, Stadtteil- oder Institutionennamen, spezifische Hochschulprojekte ersetzt. Des Weiteren wurden auch jene Kontextinformationen anonymisiert, die Rückschlüsse auf die Interviewten bzw. ihren genauen Standort ermöglicht hätten. Auch wurde die konkrete Hochschulleitungsbezeichnung, ob Präsident*in oder Rektor*in (bzw. Vize-Präsident*in oder Pro-Rektor*in), entfernt und durch <Hochschulleitung> oder <stellvertretende Hochschulleitung> ersetzt. Dabei wurde geschlechtsneutral anonymisiert, sodass das Geschlecht der Interviewenden und Interviewten nicht mehr erkenntlich ist. Genannte Fachgebiete wurden als „Subdisziplinen“ der entsprechenden Fächergruppen anhand der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (vgl. Destatis, 2023) lediglich aggregiert dargestellt. Sämtliche Ersetzungen zu Orten, Hochschulen etc. wurden über je ein Interview hinweg nummeriert anonymisiert. Darüber hinaus wurden konkrete Datierungen in Angaben zu Zeiträumen umgewandelt, wobei als Referenzzeitpunkt der Interviewtag genommen wurde, um der Identifikation konkreter Personen und Einrichtungen vorzubeugen. Beispielsweise wurde so „seit Januar 2010“ in „seit <72 Monaten>“ umgeändert. Analog wurde dies auch für Mengenangaben oder teilweise auch für Budgetangaben gemacht (z. B. Zahl der Professuren an einem Institut); hier wurden exakte Zahlen durch allgemeinere ersetzt (zum Beispiel wurde „5“ als „einstellige Zahl“ umschrieben).

5 Zusammensetzung des Datenpakets

Für eine erleichterte Nutzung des Scientific Use File (SUF) wurde eine systematische Dateienbezeichnung gewählt (vgl. Tabelle 5). Alle Dateien, sowohl die Daten als auch Materialien, des Datenpakets der qualitativen Erhebung der DZHW-Studie LiBerTas 2016 beginnen mit der Kennung „lib2016“. Darauf folgt für die Interview-Transkripte das Kürzel für die berufliche Position der interviewten Person. Die Berufungskommissionsvorsitzenden werden mit „acc“ (= Appointment Committee Chair), die Dekan*innen mit „dean“ (= Dean), die Hochschulleitungen mit „ul“ (= University Leadership) und die Gleichstellungsbeauftragten mit „geo“ (= Gender Equality Officer) abgekürzt. Danach erhalten sie die Kennung „t“ für Transkript sowie die Nummer des jeweiligen Interviews (z. B. lib2016_acc_t1). Die Nummerierung startet bei jeder der genannten vier interviewten Statusgruppen neu.

Tabelle 5: Zusammensetzung des Datenpakets

Datenpaket	Datenmaterial	Dateiname
SUF	Interview-Transkripte	lib2016_acc_t[1-9]
		lib2016_dean_t[1-12]
		lib2016_ul_t[1-6]
		lib2016_geo_t[1-3]
	Interview-Leitfaden	lib2016_Interview_Guideline
	Transkriptions-Leitfaden	lib2016_Transcription_Guideline
	Daten- und Methodenbericht	lib2016_Data-Methods_Report_de
	Release Notes	lib2016_ReleaseNotes.md.txt
Studienübersicht	lib2016_Overview_de	
Study Overview	lib2016_Overview_en	

6 Nachnutzungspotenzial

Die im Datenpaket enthaltenen Interview-Transkripte bieten verschiedene Möglichkeiten für eine sekundäranalytische Nutzung. Eine Haupttriebkraft für eine solche Nutzung dürfte dabei der Umstand sein, dass in Bezug auf die Interaktionsdynamiken, Arenen, Bewertungspraktiken und -standards sowie mikropolitischen Interaktionen im Rahmen des eigentlichen Auswahlprozesses in Berufungsverfahren nach wie vor eine erhebliche Forschungslücke klafft. Die Transkripte bieten aus Sicht verschiedener Akteursgruppen wertvolle Daten, die eine Exploration zu ausgewählten Aspekten von Berufungsverfahren erlauben. Dies betrifft Fragestellungen und Themen, die von der prozeduralen Architektur und den Einzelementen der Verfahren, den eingebauten Machtverhältnissen zwischen den beteiligten Statusgruppen, den informellen Praktiken im Kommissionsgeschehen über die Medialität der entscheidungsvorbereitenden Kommunikation (z. B. Mündlichkeit versus Schriftlichkeit) und die Dynamiken der Aushandlungsprozesse bis zu den in Anschlag gebrachten disziplinären und außerdisziplinären Bewertungsstandards reichen. Dabei stellt die in den Interviews artikulierte Perspektive gerade der Berufungskommissionsvorsitzenden aufgrund der Gesichtspunkte, die bereits oben als Kriterien für die Auswahl der interviewten Personengruppe aus dem Gesamtspektrum der Interviews angeführt worden waren, eine für die sekundäranalytische Nutzung interessante Informationsgrundlage dar. Die in der zweiten Aufbereitung entstandenen Transkripte der Interviews mit Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und Dekan*innen eröffnen und komplettieren diese Perspektive durch die anderen Verfahrensbeteiligten in einem Berufungsverfahren. Einschränkend hervorzuheben ist allerdings, dass diese Interview-Transkripte, die über einen automatisierten Spracherkennungsdienst erstellt und anschließend manuell nachbearbeitet wurden, ggf. nur für korpus- oder inhaltsanalytische Auswertungen geeignet sind. Automatisierte Spracherkennungsdienste sind (aktuell noch) nicht in der Lage, mittlerweile standardisierte Regeln der manuellen Transkriptionspraxis wie die Kennzeichnung von Störungen oder Unterbrechungen, Satz- und Wortabbrüche, Gesprächspausen oder Besonderheiten im Gesagten wie z. B. Betonungen, (non-verbale) Emotionen wie Lachen, Seufzen etc. umzusetzen. Zustimmende Gesprächspartikel, wie ein „mmh“, Verzögerungslaute wie „äh“ oder „ähm“ werden in der Transkription weggelassen.

Literatur

- Ahn, H., Höfer, Y. & Kunz, L. (2011). Die Ermittlung von Lehrkonzeptionsprofilen zur Unterstützung von Berufungsverfahren. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 6(3), S. 135–152.
- Allmendinger, J. (2003). Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In T. Wobbe (Hrsg.), *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart* (Sozialtheorie, S. 259–278). s.l.: transcript Verlag. doi:10.14361/9783839401187-011
- Altbach, P. G., Reisberg, L., Judkevič, M., Androushchak, G. & Pacheco, I. (Eds.). (2012). *Paying the professoriate. A global comparison of compensation and contracts*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- AQA. (2010). *Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten* (Österreichische Qualitätssicherungsagentur, Hrsg.). Wien: Austrian Agency for Quality Assurance.
- Battilana, J. & Dorado, S. (2010). Building Sustainable Hybrid Organizations: The Case of Commercial Microfinance Organizations. *Academy of Management Journal*, 53(6), pp. 1419–1440. doi:10.5465/amj.2010.57318391
- Brendel, S., Eggenberger, P. & Glathe, A. (2006). Das Kompetenzprofil von HochschullehrerInnen. Eine Analyse des Bedarfs aus Sicht von Lehrenden und Veranstaltenden. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 1(2), S. 55-84.
- Bukow, S. & Sondermann, M. (2010). Verschärfter Wettbewerb um exzellente (Nachwuchs-)Wissenschaftler: Strategien und Handlungsoptionen im Kontext der Exzellenzinitiative. *Qualität in der Wissenschaft. Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration*, 4(3), S. 58–65.
- Cejda, B. D. & Murray, J. P. (2011). *Hiring the Next Generation of Faculty: New Directions for Community College*: John Wiley & Sons.
- Clark, R. L. & Ma, J. (Hrsg.). (2005). *Recruitment, retention and retirement in higher education. Building and managing the faculty of the future*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Destatis. (2018). *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen - Fächersystematik 2016*. Fachserie 11 Reihe 4.4 (Statistisches Bundesamt, Hrsg.). Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads->

- Hochschulen/personal-hochschulen-2110440177004.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen am 30.09.2019.gri
- Detmer, H. (2011). Das Recht der (Universitäts-)Professoren. In M. Hartmer & H. Detmer (Hrsg.), *Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis* (S. 114–198). Heidelberg: C.F. Müller.
- Detmer, H. & Lenk, A. (2007). Berufungsverfahren in Deutschland. Neue Trends. *Forschung & Lehre*(10), S. 602–605.
- Detmer, H. & Metzler, M. (2010). Überwiegend positives Klima. Ergebnisse einer aktuellen Erhebung zur Berufungspraxis. *Forschung & Lehre*(12), S. 882–884.
- Dilts, D. A., Haber, L. J. & Bialik, D. (1994). *Assessing what professors do. An introduction to academic performance appraisal in higher education* (Contributions to the study of education, Bd. 61). Westport: Greenwood Press.
- Dömling, M. & Schröder, T. (2011). *Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen* (Forum Hochschule, Bd. 2011,2). Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH.
- Engler, S. (2001). „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur (Analyse und Forschung Sozialwissenschaften). Konstanz: UVK-Verl.-Ges.
- Färber, C. & Riedler, U. (2011). *Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur* (Business 2011, 1. Aufl.). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Färber, C. & Spangenberg, U. (2008). *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Gebel, T., Grenzer, M., Kreuzsch, J., Liebig, S., Schuster, H., Tschewinka, R. et al. (2015). Verboten ist, was nicht ausdrücklich erlaubt ist. Datenschutz in qualitativen Interviews. *FQS-Forum Qualitative Sozialforschung*, 16(2).
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2008). *Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Bericht und Empfehlungen* (Materialien der GWK, Bd. 2). Bonn.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2012). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (Materialien der GWK, Bd. 29). Bonn.
- Gläser, J. (2006). *Wissenschaftliche Produktionsgemeinschaften. Die soziale Ordnung der Forschung* (Campus-Forschung, Bd. 906). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (Lehrbuch, 4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grigat, f. (2007). Was Präsidenten und Rektoren denken. Ergebnisse einer Umfrag von Forschung & Lehre. *Forschung & Lehre*(11).
- Handreichung der DFG. (o.J.). *Informationen zu rechtlichen Aspekten bei der Handhabung von Sprachkorpora*. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Zugriff am 17.05.2016.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Herrmann, O. (2007). *Die Berufung von Professorinnen und Professoren. Die Berufungsvoraussetzungen und das Berufungsverfahren* (Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht, Bd. 12). Bonn: Deutscher Hochschulverband.
- Hochel, S. & Wilson, C. E. (2007). *Hiring right. Conducting successful searches in higher education* (1st ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hochfellner, D., Müller, D., Schmucker, A. & Roß, E. (2012). *Datenschutz am Forschungsdatenzentrum* (FDZ-Methodenreport Nr. 6). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

- Hüther, O. & Krücken, G. (2011). Wissenschaftliche Karriere und Beschäftigungsbedingungen. Organisationssoziologische Überlegungen zu den Grenzen neuer Steuerungsmodelle an deutschen Hochschulen. *Soziale Welt*, 62(3), S. 305–325. doi:10.5771/0038-6073-2011-3-305
- Jaffer, R. A. (2011). *Diversity in Higher Education: Hiring Policies and Practices to Diversify Faculty in the College of Agriculture at a Midwestern University.*: ProQuest.
- Jones-Kavalier, B., Flannigan, S. L. & Boggs, G. R. (2008). *The hiring game. Reshaping community college practices.* Washington, D.C.: Community College Press.
- Kelle, U. & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2., überarb. Aufl.). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. doi:10.1007/978-3-531-92366-6
- Koberg, T. (2016). Disclosing the National Educational Panel Study. In H.-P. Blossfeld, J. von Maurice, M. Bayer & J. Skopek (Hrsg.), *Methodological Issues of Longitudinal Surveys. The example of the National Educational Panel Study* (S. 691–708). Wiesbaden: Springer VS. doi:10.1007/978-3-658-11994-2
- Lane, J., Heus, P. & Mulcahy, T. (2008). Data access in a cyber world: Making use of cyberinfrastructure. *Transactions on Data Privacy*, 1(1), pp. 2–16.
- Laudel, G. & Bielick, J. (2019). Forschungspraktische Probleme bei der Archivierung von leitfadengestützten Interviews. *FQS-Forum Qualitative Sozialforschung*, 20(2).
- Liebig, S., Gebel, T., Grenzer, M., Kreuzsch, J., Schuster, H., Tschewinka, R. et al. (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).
- Mallich, K., Domayer, E. & Gutiérrez-Lobos, K. (2012). Erkennen, Einschätzen und Bewerten von Kandidaten-/Kandidatinnenkompetenzen in Berufungsverfahren an Universitäten. In G. Niedermair

- (Hrsg.), *Kompetenzen entwickeln, messen und bewerten* (Schriftenreihe für Berufs- und Betriebspädagogik, Bd. 6, S. 311–326). Linz: Trauner.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (11., aktualisierte und überarbeitete Auflage). Weinheim/Basel: Beltz.
- Müller, M. (2011). Gendergerechte Berufungsverfahren – Ein Ansatz zur Analyse von Berufungsverfahren an Hochschulen. *Qualität in der Wissenschaft*, 5(3), S. 63–65.
- Musselin, C. (2002). Differenzierung durch Rekrutierung. Personalauswahlstrategien an deutschen und französischen Universitäten. *Die Hochschule*(1), S. 113–130.
- Musselin, C. (2010). *The Market for Academics*. New York (NY): Routledge.
- Nixon, D. R. (2009). *Recruiting Faculty of Color: An Analysis of Strategies, Challenges, and Perceptions of Effectiveness*. Capella University.
- Novak, M. (2007). *Das Berufungsverfahren nach UnivG 2002. Funktionsweise, Probleme, Reformperspektiven*. Vienna: Springer-Verlag. doi:10.1007/978-3-211-74327-0
- NRC, National Research Council. (2006). *To recruit and advance : women students and faculty in science and engineering*. Washington, D.C.: National Academies Press.
- Perlman, B. & McCann, L. I. (1996). *Recruiting good college faculty. Practical advice for a successful search*. Bolton, MA.: Anker Publishing Company.
- Prußky, C. (2010). Das Millionenspiel. *DUZ Magazin*(4), S. 9–11.
- Reay, T. & Hinings, C. R. (2009). Managing the Rivalry of Competing Institutional Logics. *Organization Studies*, 30(6), S. 629–652. doi:10.1177/0170840609104803
- Schmitt, T., Arnhold, N. & Rüde, M. (2004). *Berufungsverfahren im internationalen Vergleich*. Arbeitspapier Nr. 53. CHE Centrum für Hochschulentwicklung.
- Schreinermacher, B. & Buchner, B. (2013). Qualitative Interviews online stellen. *Datenschutz und Datensicherheit - DuD*, 37(8), S. 537–541. doi:10.1007/s11623-013-0215-x
- Seidlmeier, H. (2012). Modellierung von Qualitätsaspekten in Hochschulprozessen. *Qualität in der Wissenschaft*, 6(2), S. 35–39.
- Stelzer-Rothe, T. (2006). Die Berufung von Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen als strategische Aufgabe. *Die Neue Hochschule*(4-5), S. 32–35.
- Thieme, W. (2004). Die Berufung von Professoren im neuen Hochschullehrerrecht. In M. Brenner & P. M. Huber (Hrsg.), *Der Staat des Grundgesetzes - Kontinuität und Wandel. Festschrift für Peter Badura zum siebzigsten Geburtstag* (S. 823–838). Tübingen: Mohr-Siebeck.
- Thornton, P. H. & Ocasio, W. (2008). Institutional Logics. In C. Oliver, K. Sahlin & R. Suddaby (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 99–129). Los Angeles: SAGE.
- Vicker, L. A. & Royer, H. J. (2006). *The complete academic search manual. A systematic approach to successful and inclusive hiring* (1st ed.). Sterling, VA: Stylus Publishing.
- Voigt, I. & von Richthofen, A. (2007). Weiterentwicklung der Berufungsverfahren an Hochschulen. *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung. Ein Forum für Führungskräfte, Moderatoren, Trainer, Programm-Organisatoren.*, 2(2), S. 30–34.
- WKN, Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen. (2005). *Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen. Recommendations for Ensuring Quality Procedures for the Appointment of University Professors*. Hannover.
- WR, Wissenschaftsrat. (2005). *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*. Jena.
- Zimmermann, K. (2000). *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. Berlin: Edition Sigma.
- Zimmermann, K. (2006). Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources – Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“? *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 1(2), S. 85–94.