

Bernd Kleimann/ Dilek İkiz-Akinci/ Malte Hückstädt

# Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion

Daten- und Methodenbericht zur qualitativen Erhebung der DZHW-Studie  
LiBerTas 2016

## Daten- und Methodenbericht

Oktober 2019

Autor\*innen:

PD Dr. Bernd Kleimann

Dilek İviz-Akinci

Malte Hückstädt

Der vorliegende Daten- und Methodenbericht soll folgendermaßen zitiert werden:

Kleimann, B., İviz-Akinci, D., & Hückstädt, M. (2019). Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion. Daten- und Methodenbericht zur qualitativen Erhebung der DZHW-Studie LiBerTas 2016. Version 1.0.0. Hannover: FDZ-DZHW.

Herausgeber:

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)

Lange Laube 12 | 30159 Hannover | [www.dzhw.eu](http://www.dzhw.eu)

Tel.: +49 511 450670-0 | Fax: +49 511 450670-960 | [info@dzhw.eu](mailto:info@dzhw.eu)

Geschäftsführung:

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans

Karen Schlüter

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Ministerialdirigent Peter Greisler

Registergericht:

Amtsgericht Hannover | B 210251

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/>



## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	IV
Tabellenverzeichnis .....	IV
Datennutzungshinweise .....	1
1 Inhalt und Anlage der (Gesamt-)Studie LiBerTas .....	4
2 Sampling und Feldzugang.....	9
3 Methodik der qualitativen LiBerTas-Teilstudie .....	11
4 Datenaufbereitung .....	11
4.1 Datenschutzrechtlicher Rahmen.....	11
4.2 Auswahl der Interviews des Datenpaketes.....	12
4.3 Transkription der Interviews.....	14
4.4 Anonymisierung .....	16
4.5 Datenpaket und Systematik der Datenbezeichnung .....	17
5 Nachnutzungspotenzial für Sekundäranalysen .....	18
6 Literaturverzeichnis.....	19

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Datenpaket und Datenzugangsweg .....	2
---	---

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung des Hauptsamples nach Befragtengruppen und Hochschulart .....	10
Tabelle 2: Verteilung des Subsamples der BKV nach Fachrichtung .....	13
Tabelle 3: Einwilligung der Berufungskommissionsvorsitzenden zur Archivierung und Sekundärnutzung der Daten durch Dritte nach Hochschulart .....	14
Tabelle 4: Transkriptionslegende .....	15
Tabelle 5: Datenpaket und Systematik der Datenbezeichnung .....	17

## Datennutzungshinweise

**[Voraussetzungen der Datennutzung]** Die Daten der qualitativen Erhebung der LiBerTas-Teilstudie 2016 werden durch das FDZ-DZHW ausschließlich zur wissenschaftlichen Nutzung und anonymisiert bereitgestellt.<sup>1</sup> Dieses Vorgehen entspricht sowohl den Regelungen des zum Zeitpunkt der Datenerhebung geltenden Bundesdatenschutzgesetzes (vgl. § 40 Abs. 1 und Abs. 2 BDSG) als auch den Regelungen der seit dem 25.05.2018 geltenden Europäischen Datenschutzgrundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz in seiner Neufassung vom 30. Juni 2017. Im Rahmen der Datenaufbereitung des *Scientific Use File* (SUF) für die wissenschaftliche Sekundärnutzung und des *Campus Use File* (CUF) für Lehr- und Übungszwecke wurde ein hohes Datenschutzniveau im Hinblick auf die Spezifika von qualitativen Daten berücksichtigt. Die datenschutzrechtlichen Maßnahmen in der Datenaufnahme, -aufbereitung und -herausgabe von qualitativen Daten erfolgte entsprechend den Standards zum Datenschutz für die Archivierung von Daten der qualitativen empirischen Sozialforschung.<sup>2</sup> Voraussetzungen für die Nutzung des SUF sind die Anstellung der Datennutzenden an einer wissenschaftlichen Einrichtung und der Abschluss eines Datennutzungsvertrags mit dem FDZ. Studierende oder Promovierende ohne eine Anstellung an einer wissenschaftlichen Einrichtung müssen gemeinsam mit einem betreuenden Mitarbeitenden einen Datennutzungsvertrag abschließen. Im Zuge des Vertragsabschlusses wird durch das FDZ auch das Vorliegen eines wissenschaftlichen Nutzungsinteresses geprüft. Das Formular für den Datennutzungsantrag kann von der Website des FDZ heruntergeladen werden.

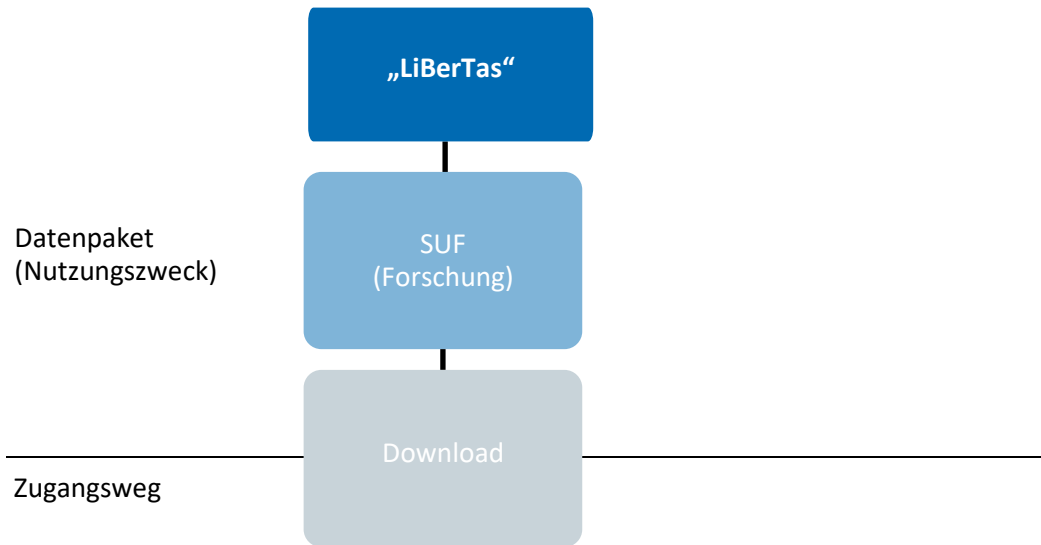
**[Datenpaket und Datenzugang]** Das FDZ-DZHW stellt für die qualitative Erhebung der DZHW-Studie LiBerTas 2016 ein faktisch anonymisiertes SUF für die wissenschaftliche Sekundärnutzung zur Verfügung. Über das Webangebot des FDZ stehen Informationen zur Studie, weitere Dokumentationsmaterialien sowie eine Übersicht des Datenpakets zur Verfügung. Der *Digital Object Identifier* (DOI) der Studie lautet [10.21249/DZHW:lib2016:1.0.0](https://doi.org/10.21249/DZHW:lib2016:1.0.0). Die Daten werden über einen technisch gesicherten Zugangsweg – vor unberechtigtem Zugriff geschützt – zum Download bereitgestellt. Datennutzende können die Daten auf ihrem lokalen Computer speichern, falls gewünscht, selbst mit Daten aus externen Quellen verknüpfen und die Daten mit eigener Software analysieren. Das Download-SUF Datenpaket sind im doc.-, rtf.- und pdf.-Format verfügbar (vgl. Abbildung 1).

---

<sup>1</sup> Das Datenschutzkonzept des FDZ ist angelehnt an den Portfolio-Ansatz von Lane, Heus und Mulcahy (2008, S. 6ff.), an dem sich bereits das Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi) (vgl. Koberg, 2016, S. 699ff.) und das FDZ der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. Hochfellner, Müller, Schmucker & Roß, 2012, S. 9f.) orientieren. Das FDZ-DZHW hat diesen Portfolio-Ansatz an die Anforderungen der eigenen Datenbestände angepasst und nutzt vier Kategorien von Maßnahmen zur Sicherstellung des Datenschutzes, die in unterschiedlicher Weise kombiniert werden: rechtlich-institutionelle Maßnahmen, informationelle Maßnahmen, technische Maßnahmen und statistische Maßnahmen.

<sup>2</sup> In Anlehnung an Schreinermaier und Buchner (2013, S. 538ff.), an denen sich das Datenservicezentrum *Qualiservice* orientiert, als auch an die Arbeiten von Gebel et al. (2015) sowie Liebig et al. (2014). Zudem fand Handreichung der DFG (o.J.) „Informationen zu rechtlichen Aspekten bei der Handhabung von Sprachkorpora“ Berücksichtigung.

Abbildung 1: Datenpaket und Datenzugangsweg



Quelle: Eigene Darstellung

**[Gebühren der Datenbereitstellung]** Das SUF wird derzeit (Stand: Oktober 2019) kostenfrei zur Verfügung gestellt. Änderungen bzw. die aktuelle Gebührenordnung können auf der Website des FDZ (<https://fdz.dzhw.eu>) eingesehen werden.

**[Pflichten der Datennutzenden]** Die Datennutzenden sind verpflichtet, folgende Regeln einzuhalten<sup>3</sup>:

- **Wissenschaftliche Nutzung:** Die Daten dürfen ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden. Eine kommerzielle Nutzung ist untersagt.
- **De-Anonymisierungsverbot:** Jeder Versuch der Re-Identifikation von Analyseeinheiten (z. B. Personen, Haushalten, Institutionen) ist zu unterlassen.
- **Gebot zur Mitteilung von Sicherheitslücken:** Falls Datennutzer\*innen Kenntnis von Sicherheitslücken hinsichtlich Datenschutz bzw. Datensicherheit erlangen, sind diese dem FDZ-DZHW unverzüglich anzuzeigen.
- **Keine Weitergabe der Daten:** SUF dürfen nur durch die Person genutzt werden, die den Datennutzungsvertrag abgeschlossen hat. CUF dürfen ausschließlich im Rahmen der angegebenen Lehrveranstaltung weitergegeben werden.
- **Löschungsgebot:** Download-SUF sind nach Ablauf der vereinbarten Nutzungsdauer (in der Regel drei Jahre) von allen Rechnern, Servern und Datenträgern zu löschen. Ebenso müssen alle Sicherungskopien, modifizierten Datensätze (z. B. Arbeits-, Auszugs- oder Hilfsdateien) sowie Ausdrucke vernichtet werden.

<sup>3</sup> Der mit dem FDZ-DZHW abzuschließende Datennutzungsvertrag regelt die Nutzungsbedingungen im Detail.

- **Meldung von Publikationen:** Jede Art von Publikation, die aus der Arbeit mit Daten hervorgeht, welche vom FDZ-DZHW bereitgestellt werden, ist dem FDZ in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Informationen zu bereits vorhandenen Veröffentlichungen können dem Metadatensuchsystem ([metadata.fdz.dzhw.eu](https://metadata.fdz.dzhw.eu)) entnommen werden.
- **Zitationspflicht:** Die verwendeten Daten sind in Veröffentlichungen, anderen wissenschaftlichen Arbeiten (z. B. Abschlussarbeiten) und Vorträgen entsprechend der Zitationsanleitung zu diesem Datenpaket zu zitieren.

Zusätzlich ist im Text mit folgender Formulierung auf die Datenquelle zu verweisen:

Diese Arbeit nutzt die Daten der qualitativen Erhebung der DZHW-Studie Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswechsel in der akademischen Personalselektion (LiBerTas 2016). Die Daten sind vom Forschungsdatenzentrum des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (FDZ-DZHW) unter der doi: [10.21249/DZHW:lib2016:1.0.0](https://doi.org/10.21249/DZHW:lib2016:1.0.0). Hannover: FDZ-DZHW veröffentlicht.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> In englischsprachigen Publikationen: This scientific work uses data of the qualitative inquiry within the scope of the DZHW Study Performance Evaluation in Appointment Procedures – The Changing Tradition of Hiring Professors in Academia (LiBerTas 2016), conducted by the German Centre for Higher Education Research and Science Studies (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung; DZHW). The data were published by the Research Data Centre of the DZHW, doi: [10.21249/DZHW:lib2016:1.0.0](https://doi.org/10.21249/DZHW:lib2016:1.0.0). Hannover: FDZ-DZHW.

## 1 Inhalt und Anlage der (Gesamt-)Studie LiBerTas

Der vorliegende Daten- und Methodenbericht bezieht sich auf ein qualitatives Datenpaket von insgesamt neun leitfadengestützten Expert\*inneninterviews mit Berufungskommissionsvorsitzenden, die im Rahmen des Arbeitspakets 3 des Forschungsprojekts „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel 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 kommt das Vorgehen bei der Datenaufbereitung zur Sprache. Dazu gehört die Beschreibung des Auswahlprozesses 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 Analysezwecke.

**[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, Arnhold & 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. Das Projekt strebte so einen Beitrag zu einem empirisch fundierten, theoriegestützten Verständnis von Berufungsprozessen an, 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, Eggensperger & 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 konzentriert 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 bearbeitete das Gesamtprojekt LiBerTas drei Untersuchungsfelder:

- **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 Konfliktausgangs 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. Die Analyse konzentriert sich auf die Fächer Soziologie/Sozialwissenschaften (Uni + FH), Maschinenbau (Uni + FH), Physik (Uni) und Medizin (Uni), um fächerspezifische Unterschiede (bzgl. Aufgaben, Arbeitsprozessen, Ausstattung der Professur, disziplinärer Leistungsstandards etc.) abdecken zu können. Es wurden insgesamt 76 leitfadengestützte Experteninterviews mit Hochschulleitungen, Dekan\*innen, Berufungskommissionsvorsitzenden und Gleichstellungsbeauftragten der ausgewählten Hochschulen durchgeführt.<sup>5</sup> Im Mittelpunkt standen die jeweiligen Anforderungen, Erfahrungen mit und Einschätzungen von Berufungsverfahren. Die Auswertung der transkribierten Interviews auf der Basis eines offenen, theoriegestützten Codierschemas (Kelle & Kluge, 2010) sollte herausarbeiten, 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.

---

<sup>5</sup> Im Rahmen des Arbeitspaketes 3 wurden auch die neun Interviews durchgeführt, die gemeinsam mit dem FDZ-DZHW in aufbereiteter Form Eingang in das Datenpaket „lib2016“ gefunden haben. Der genaue Auswahlprozess wird in Kapitel 4 „Datenaufbereitung“ dargelegt.

## 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 ähnelten sich insofern in ihrer Grundstruktur, 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 waren. Dabei wurden für jede Gesprächsgruppe natürlich nur diejenigen Phasen und Fragen aufgenommen, zu denen die Mitgliedern 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 ausüben, 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) das Telefon 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 fächerspezifische 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
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>80</b>

### 3 Methodik 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 der Umstand, 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 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 entsprechen 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.<sup>6</sup>

## 4 Datenaufbereitung

### 4.1 Datenschutzrechtlicher Rahmen

Zum Erhebungs- und Aufbereitungszeitpunkt des Datensatzes der Studie LiBerTas galt das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)<sup>7</sup>. 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 bestimmbar natürlichen Person zugeordnet werden können“ (§3 Abs. 6 BDSG). Das heißt, für die Weitergabe von Daten aus wissenschaftlichen Forschungsprojekten an Dritte

<sup>6</sup> Der Leitfaden für die Interviews mit den Berufungskommissionsvorsitzenden steht ebenfalls zur Sekundärnutzung im SUF-Datenpaket zur Verfügung.

<sup>7</sup> 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.

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.<sup>8</sup> Danach sind personenbezogene Daten<sup>9</sup>, die in freiwilligen Befragungen durch das DZHW 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). Abschließend kann festgehalten werden, dass der Aufbereitungsstandard des Datenpaketes von LiBerTas sowohl dem alten Bundesdatenschutzgesetz als auch der EU-Datenschutz-Grundverordnung sowie der Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes entspricht.

Im Folgenden wird zunächst der Auswahlprozess der Interviews des vorliegenden Datenpaketes skizziert. Dem folgt die Erläuterung des Vorgehens bei der Transkription, der durchgeführten 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 80 geführten rollenspezifischen Interviews wurden Interviews mit Vertreter\*innen aus der Gruppe der Berufungskommissionsvorsitzenden für das vorliegende Datenpaket und somit für eine Aufbereitung zu Zwecken der Sekundärdatennutzung ausgewählt. Diese Auswahl erfolgte nach datenschutzrechtlichen und forschungsethischen, sowie pragmatischen und inhaltlichen Kriterien. Datenschutzrechtliche 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. eingeholt werden konnte. Forschungspragmatisch war aufgrund begrenzter Ressourcen nur die Aufbereitung eines kleinen Teils der Interviews für sekundäranalytische Zwecke möglich. Damit eng in Zusammenhang stehen die inhaltlichen Beweggründe. Aus inhaltlichen Ge-

---

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> „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).



sichtspunkten wurden diejenigen Interviews ausgewählt, von denen auszugehen ist, dass sie den höchsten analytischen Ertrag für eine Sekundäranalyse in der Forschung bieten. Dies war bei Interviews der Fall, die sich vor allem auf die eigentliche Auswahlphase beziehen, 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 wiederum die Berufungskommissionsvorsitzenden wegen ihres Rollenzuschnitts von besonderem Interesse. Erstens müssen Berufungskommissionsvorsitzende 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 aus demselben Grund normalerweise an allen Treffen der Kommission und allen weiteren verfahrensrelevanten Veranstaltungen und Gesprächen beteiligt und verfügen daher über das breiteste Wissen bezüglich des faktischen Ablaufs des Berufungsverfahrens. 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 Berufungskommissionsvorsitzenden durchgeführt, davon 14 mit Berufungskommissionsvorsitzenden von Universitäten und 10 mit Berufungskommissionsvorsitzenden von Fachhochschulen (vgl. Tabelle 1). Die fachliche Zugehörigkeit stellt sich dabei wie folgt dar: Acht der befragten Berufungskommissionsvorsitzenden gehören dem Maschinenbau an, sechs der Physik und zehn den Sozialwissenschaften. Berufungskommissionsvorsitzende der Medizin sind in diesem Subsample nicht vertreten (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2: Verteilung des Subsamples der BKV nach Fachrichtung**

<b>Berufungskommissionsvorsitzende (BKV)</b>	
Maschinenbau	8
Physik	6
Sozialwissenschaften	10
Medizin	0
<b>Gesamt</b>	<b>24</b>

Da eine Einwilligungserklärung zur Weitergabe und Nachnutzung der Interviewdaten durch Dritte nicht durch die Primärforschenden während der Datenerhebung von LiBerTas eingeholt worden war, wurden die Interviewpartner\*innen im Januar 2018 (Erhebungszeitraum: 01.05.2015 – 30.04.2016) nochmals angeschrieben und ihre Einwilligung in die Archivierung und Bereitstellung der Interview-Transkripte für eine Sekundärnutzung durch Dritte über das FDZ-DZHW erbeten. Von den insgesamt 24 befragten Berufungskommissionsvorsitzenden 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).<sup>10</sup>

<sup>10</sup> 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.“

**Tabelle 3: Einwilligung der Berufungskommissionsvorsitzenden zur Archivierung und Sekundärnutzung der Daten durch Dritte nach Hochschulart**

	Einwilligung erteilt	Keine Rückmeldung	Gesamt
Universität	6	8	14
Fachhochschule	4	6	10
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>

Von den zehn Berufungskommissionsvorsitzenden, die eine Einwilligung zur Weitergabe ihrer anonymisierten Interviewdaten erteilt haben, wurden vier per Telefoninterview befragt, sechs in einem Face-to-face-Setting. Aufgrund der schlechten Audioqualität wurde eines der vier Telefoninterviews aus der hier bereitgestellten Auswahl ausgeschlossen. Die im Subsample verbleibenden neun Interviews weisen eine Länge zwischen 27 und 95 Minuten auf.

### 4.3 Transkription der Interviews

Die Ersttranskription von sechs der neun leitfadengestützten Expert\*inneninterviews wurde bereits im Rahmen der regulären Laufzeit des Projektes LiBerTas von studentischen Hilfskräften durchgeführt. Allerdings war die Qualität der resultierenden Transkripte für eine Bereitstellung zur Sekundärdatennutzung unzureichend. Eine weitere Schwierigkeit stellte die teils dürftige Audioqualität der geführten Telefoninterviews dar. In extremen Fällen wurde mittels des Audioeditors „Audacity“ eine Rauschverminderung durchgeführt, die wenigstens zu einer graduellen Verbesserung der Mittschnitte führte. In der Folge bestand das Gros der Arbeit bei der Aufbereitung des Datensatzes in einem diesem Umstand entsprechend umfassenden Qualitätssicherung. Letztere bestand aus insgesamt vier Qualitätssicherungsschleifen pro Transkript, von denen je zwei durch studentische Hilfskräfte absolviert wurden, zwei weitere durch wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen. Dabei wurden alle Qualitätssicherungsschleifen unter Rückgriff auf die originalen Audiomittschnitte durchgeführt, um etwaige Fehltranskriptionen und Transkriptionslücken zu beseitigen und um eine möglichst passende Interpunktion zur Verdeutlichung syntaktischer Strukturen des Gesagten zu gewährleisten. Die Transkription von drei bisher nicht transkribierten Expert\*inneninterviews wurde teils von studentischen Hilfskräften, teils von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen vorgenommen.

Die Aufmerksamkeit der vierten und letzten Qualitätsschleife galt neben der allgemeinen und finalen Qualitätssicherung auch der Prüfung der inhaltlichen Verständlichkeit der Textkorpora (proof-reading) der nunmehr *anonymisierten* Transkripte.<sup>11</sup> Dabei wurde darauf geachtet, dass alle Identifikatoren bei der Anonymisierung berücksichtigt und die Anonymisierung systematisch und einheitlich vorgenommen wurde. Dieser Arbeitsschritt diente somit auch als Simulation der Nutzung des anonymisierten SUF im Rahmen einer Sekundärdatennutzung.

<sup>11</sup> Auf das Anonymisierungsvorgehen wird im kommenden Abschnitt ausführlich eingegangen.

**[Transkriptionsregeln]** Grundsätzlich sollten alle Transkripte für eine computergestützte Auswertung optimiert werden. In diesem Zusammenhang wurde das gesamte Subsample der geltenden Standardorthografie angepasst, wobei eine leichte Glättung der Sprache und Interpunktion vollzogen wurde, um eine Annäherung an das Schriftdeutsch zu erzielen. So wurden etwa Wortwiederholungen ebenso wie Interjektionen aus den Transkriptionen entfernt. Es erfolgte des Weiteren eine wörtliche Transkription, also keine lautsprachliche oder zusammenfassende. Gegebenenfalls vorhandene Dialekte oder Akzente wurden nicht mit transkribiert. Sprechpausen wurden, je nach Länge, durch Auslassungspunkte entweder mit „(.)“ (kurze Pause) oder „(…)“ (längere Pause) markiert. Besonders stark betonte Begriffe wurden durch Unterstreichungen markiert. Bei parasprachlichen Äußerungen (z.B. Lachen) und bei nonverbalen bzw. gesprächsexternen Ereignissen (z.B. klingelndes Telefon) erfolgte eine Notierung dieser in Klammern. Zeitmarkierungen wurden durchgehend am Ende eines jeden Absatzes gesetzt. Darüber hinaus wurden Satzabbrüche durch „...“ gekennzeichnet. Nicht eindeutig identifizierbare Wörter oder Passagen wurden in eine Klammer gesetzt und mit einem Fragezeichen und der entsprechenden Zeitmarke versehen. Einzelne unverständliche, aber durch den Äußerungskontext semantisch rekonstruierbare Teilsequenzen wurden in Absprache mit den Primärforschenden minimal geglättet; so wurde bspw. (unv. herziehen?) in „herstellen“ umgewandelt. Löschungen von Kontextinformationen, die zu einer De-Anonymisierung hätten führen können, wurden durch die Zeichenfolge „<[...]>“ gekennzeichnet. Pseudonyme wurden zur Kennzeichnung ebenfalls in spitze Klammern gesetzt. Tabelle 4 gibt eine Übersicht der verwendeten Transkriptionsregeln.

**Tabelle 4: Transkriptionslegende**

längere Sprechpause	(...)
kurze Sprechpause	(.)
besonders stark betontes Wort	<u>trotzdem</u>
parasprachliche Äußerungen / nonverbale bzw. gesprächsexterne Ereignisse	(klingelndes Telefon)
Satzabbruch	...
Wortabbruch	-
nicht eindeutig verständliches Wort	(Berufungsverfahren? 01:05:05-3)
nicht verständliches Wort	(? 01:05:05-3)
Bejahender Gesprächspartikel	Mhm
Auslassungen/Löschungen	<[...]>
Klarname:	Pseudonymisierung:
z.B. Technische Universität Berlin	<Universität mit technischem Profil in der Großstadt Q>
z.B. Geisteswissenschaften allgemein	<Fächergruppe Q der Geisteswissenschaften>
z.B. „zwei Jahre Erfahrung“	„<einstellige Zahl> Jahre Erfahrung“
z.B. Niedersachsen	<Bundesland Q>

## 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 Befragten zu unterbinden (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 wurden teilweise leicht verändert. Die Fächerzugehörigkeit und Angaben zum Arbeitgeber wurden *absolut 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. Die Anonymisierung geht über die personenbezogenen Angaben der interviewten Person hinaus und neben den Namens- und Ortsangaben der Befragten wurden Namens- und Ortsangaben von Dritten, von Institutionen sowie sensible Informationen (Kontextinformationen) mitberücksichtigt. Um eine Re-Identifikation von einzelnen Befragten 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, ist es wichtig unvoreingenommen an das Material zu gehen. Das kritische Lesen zur Ermittlung sensibler erzählter Ereignisfolgen oder Einzelinformationen, die verstreut im Transkript aufzufinden sind, sowie das Mehr-Augen-Prinzip hatten bei dem gesamten Anonymisierungsvorgehen große Priorität. Anonymisiert wurden sämtliche Merkmale und Angaben, die Rückschlüsse auf die Person der Interviewteilnehmenden ermöglichen würden: So wurden die Namen der Interviewpartner\*innen, Städte-, Stadtteil- oder Institutionennamen durch Pseudonyme ersetzt. Genannte Fachgebiete wurden als „Subdisziplinen“ der entsprechenden Fächergruppen anhand der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (vgl. Destatis, 2018) aggregiert dargestellt. Sämtliche Ersetzungen wurden über je ein Interview hinweg konsistent mit demselben Schlüssel anonymisiert. Des Weiteren wurden auch jene Kontextinformationen anonymisiert, die Rückschlüsse auf die Befragten bzw. ihren genauen Standort ermöglicht hätten. 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 gemacht (z.B. Zahl der Professuren an einem Institut); hier wurden exakte Zahlen durch allgemeinere ersetzt (zum Beispiel wurde „5“ als „einstellige Zahl“ umschrieben).

#### 4.5 Datenpaket und Systematik der Datenbezeichnung

Für einen erleichterten Datenzugang und die Nutzung der Datenkollektion des SUF wurde eine systematische Datenbezeichnung gewählt (vgl. Tabelle 5). Alle Daten der qualitativen Erhebung der DZHW-Studie LiBerTas 2016 beginnen mit der Kennung „lib2016“. Die Transkripte erhalten die Kennung „t“ sowie die Nummer des jeweiligen Interviews (z.B. lib2016\_t\_1).

**Tabelle 5: Datenpaket und Systematik der Datenbezeichnung**

Datenpaket	Datenmaterial	Dateiname (v1.0.0)
SUF	Interview-Transkripte	lib2016_t_[Nummer 1-9]
	Interviewleitfaden	lib2016_Interview_Guideline
	Transkriptionsleitfaden	lib2016_Transcription_Guideline
	Daten- und Methodenbericht	lib2016_Data-Methods_Report
	Studienübersicht	lib2016_Overview_de
	Study Overview	lib2016_Overview_en
	Zitationsanleitung/Citation Guideline	lib2016_Citation_Guideline

## 5 Nachnutzungspotenzial für Sekundäranalysen

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. Zwar können die aus verschiedenen Forschungsinteressen resultierenden Fragen danach, was in der „Black Box“ des Berufungsgeschehens tatsächlich enthalten ist, im Rückgriff auf die transkribierten Interviews natürlich nicht „objektiv“ oder „vollumfänglich“ beantwortet werden. Dies ist angesichts der subjektiven Perspektivität der Auskünfte der interviewten Personen und der geringen Zahl der Transkripte ausgeschlossen. Gleichwohl bieten die Transkripte (aus der Sicht von Berufungskommissionsvorsitzenden staatlicher deutscher Universitäten und Fachhochschulen im genannten Erhebungszeitraum) aber 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.

## 6 Literaturverzeichnis

- 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., Eggensperger, 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](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440177004.pdf?__blob=publicationFile). Zugriffen 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. & Bielik, 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. Personalauswahl-strategien 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.
- Průbky, 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. & Rude, 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.