

# Auswahlkriterien in Berufungsverfahren: Universitäten und Fachhochschulen im Vergleich

Bernd Kleimann, Malte Hückstädt

---

Bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Professur im Rahmen von Berufungsverfahren an staatlichen deutschen Hochschulen werden verschiedene Auswahlkriterien eingesetzt, in denen sich die Erwartungen der Hochschulen an die zukünftigen Stelleninhaber niederschlagen. Vor dem Hintergrund der institutionellen Veränderungen im deutschen Hochschulsystem stellt sich dabei die Frage, welche Kriterien an Universitäten und welche an Fachhochschulen<sup>1</sup> Verwendung finden und inwiefern sich beide Kriteriensets gleichen bzw. unterscheiden.

---

## **1 Einleitung: Auswahlkriterien in Berufungsverfahren unter den Bedingungen institutionellen Wandels**

Für Hochschulen ist die Entscheidung über die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für vakante Professuren von zentraler Bedeutung. Bei dieser Entscheidung kommen Auswahlkriterien zum Einsatz, mit denen die Anforderungen der Hochschulen an die potenziellen Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber operationalisiert werden. Rückt man nun die institutionelle Differenz von Universitäten und Fachhochschulen in den Mittelpunkt, so stellt sich – insbesondere vor dem Hintergrund der Veränderungsprozesse und Reformen im deutschen Hochschulsystem – die Frage, nach welchen Gesichtspunkten Universitäten und Fachhochschulen heute ihr professorales Personal auswählen und in welchem Verhältnis die Kriterien beider Hochschultypen zueinander stehen.

Diesen Fragen geht der folgende Artikel auf der Basis von Daten des Forschungsprojekts „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren“<sup>2</sup> mithilfe einer multiplen

---

<sup>1</sup>Im Folgenden ist der Kürze halber nur von „Fachhochschulen“ die Rede. Dabei sind Hochschulen für angewandte Wissenschaften stets inbegriffen.

<sup>2</sup>Das Projekt wurde vom BMBF in der Förderlinie „Leistungsbewertung in der Wissenschaft“ gefördert (FKZ 01PY13008).

Korrespondenzanalyse nach.<sup>3</sup> Dabei stützt sich die Annahme, dass die aufgeworfenen Fragestellungen sowohl für die Hochschulforschung als auch für die Hochschulpraxis relevant sind, auf Beobachtungen grundlegender Veränderungsprozesse im deutschen Hochschulsystem und auf die gestiegene Bedeutung von Berufungsverfahren für das strategische Handeln der Hochschulen.

Bezüglich der Entwicklung des deutschen Hochschulsystems lautet eine weithin geteilte Diagnose, dass sich seine Rahmenbedingungen im Zuge der Implementierung des neuen Steuerungsmodells verändert haben (*De Boer/Enders/Schimank 2008; Schimank 2014*).<sup>4</sup> Das Hochschulsystem unterliegt folglich einem *institutionellen Wandel* (*Walgenbach/Meyer 2008*), das heißt einem Umbruch in Bezug auf gesellschaftlich verankerte Erwartungen, die Zwecksetzung, Organisationsstruktur, Art der Steuerung oder Personalstruktur von Hochschulen betreffen.

Zwei Stränge dieses Wandels sind für die Frage nach den Auswahlkriterien in Berufungsverfahren an Universitäten und Fachhochschulen von Bedeutung: erstens die „Organisations-“ (*Huber 2012; von Wissel 2007*) oder „Akteurwerdung“ (*Krücken/Meier 2006; Meier 2009*) der deutschen Hochschulen und zweitens ein *blurring of boundaries* zwischen den bislang systemprägenden Hochschultypen Universität und Fachhochschule (*Wissenschaftsrat 2010; Duong/Hachmeister/Roessler 2014; Schreiterer 2016*). Während die Akteurwerdung der Hochschulen zur Folge hat, dass ihnen mit steigender Autonomie auch ein größeres Maß an Verantwortung für ihre Angelegenheiten (inklusive der Personalpolitik) zukommt, lässt sich aus der (behaupteten) vertikalen (Ent-)Differenzierung des zweischichtigen deutschen Hochschulsystems die Schlussfolgerung ziehen, dass sich die Auswahlkriterien von Universitäten und Fachhochschulen in Berufungsverfahren angenähert haben müssten. Beide Aspekte des Wandels werden im Folgenden näher beleuchtet.

<sup>3</sup>Ziel der multiplen Korrespondenzanalyse ist es, eine sowohl theoretisch plausible als auch empirisch fundierte „Raumkarte“ zu erzeugen, die die von den befragten Berufungskommissionsvorsitzenden gewichteten Auswahlkriterien detailliert darstellt. Zum einen werden die forschungsleitenden Annahmen mittels der multiplen Korrespondenzanalyse einem (ersten) „Säurebad der empirischen Prüfung“ (*Roose/Rössel 2015, S. 10*) ausgesetzt. Zum anderen ist es im Allgemeinen nicht angeraten, der multiplen Korrespondenzanalyse (auch wenn sie, wie etwa das klassische Regressionsverfahren, keinem Sparsamkeitsgebot unterliegt) theorie- und also wahllos Variablen-Sets zuzuspielen: „Performing a geometric analysis does not mean gathering disparate data and looking for, what comes out of the computer“ (*Le Roux/Rouanet 2010, S. 10*). Die multiple Korrespondenzanalyse und Theorie werden daher im Folgenden miteinander verschränkt: Aus den theoretischen Annahmen ergibt sich die Auswahl konkreter Variablen(-sets), die entweder aktiv oder passiv der multiplen Korrespondenzanalyse zugespielt werden. Der durch die multiple Korrespondenzanalyse aufgespannte Raum dieser Merkmale wird in einem weiteren Schritt auf die theoretischen Annahmen rückbezogen, um letztere zu verwerfen, zu ergänzen oder zu konkretisieren.

<sup>4</sup>Hierzu zählen: ein verstärkter Wettbewerb und ein gestärktes Management, kontraktualistische Steuerungsformen, der Einfluss neuer intermediärer Einrichtungen wie Akkreditierungsagenturen etc., zugleich aber auch der partielle Rückzug des Staates aus der Detailsteuerung und eine Schwächung der akademischen Selbstverwaltung.

## 2 Akteurwerdung in Hochschulen

Im Zuge der Akteurwerdung der Hochschulen ist die Verantwortung für das Berufungsgeschehen in den meisten Ländern vom Ministerium abgezogen und auf die Hochschulen selbst verlagert worden (*Klawitter 2017, S. 23*). Die Hochschulen müssen Berufungsverfahren daher eigenverantwortlich gemäß den gesetzlichen Verfahrensanforderungen steuern. Diese Steuerung liegt zugleich im elementaren Eigeninteresse der Hochschulen, da mit der Berufung einer Professorin oder eines Professors in sachlicher, sozialer und zeitlicher Hinsicht weitreichende Festlegungen verbunden sind (*Kleimann/Klawitter 2017*). In *sachlicher* Hinsicht wird das thematische Profil von Hochschule und Fakultät in Forschung und Lehre durch die berufene Person entscheidend mitbestimmt. In *sozialer* Hinsicht wirkt sich die Berufungsentscheidung intern auf die Art der Interaktion zwischen Hochschulmitgliedern und das Klima von Entscheidungsprozessen aus. Externe Effekte ergeben sich durch das in den Netzwerken der Professoren gespeicherte Sozialkapital. In *zeitlicher* Hinsicht bindet sich eine Hochschule durch die Verbeamtung auf Lebenszeit (die heute immer noch der Regelfall ist) auf lange Zeit an die ausgewählte Person. Gesteigert wird die Relevanz von Berufungsentscheidungen zudem dadurch, dass mit der Einführung der W-Besoldung und der Flexibilisierung der Besoldung (vgl. *Preißler 2016*) der Wettbewerb unter den Hochschulen um die „besten Köpfe“ angeheizt worden ist. Schließlich unterliegt die Berufungspraxis dem normativen Druck veränderter gesellschaftlicher Wertvorstellungen – insbesondere mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter durch die geforderte Erhöhung des Frauenanteils unter den Professoren.<sup>5</sup>

Unter diesen Bedingungen arbeiten viele Hochschulen darauf hin, ihre Berufungspraxis so zu professionalisieren, dass sie den organisationalen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht wird. Zu den Bemühungen um ein Berufsmanagement gehören unter anderem die Verabschiedung von Berufsordnungen und Leitfäden für Berufungskommissionen, die Einrichtung spezieller Stellen und Funktionen (z. B. Berufsbeauftragte, fachfremde Beobachter u. ä.), die Neugestaltung von Ämtern (z. B. Prorektorate oder Vizepräsidenten für Berufung), die Etablierung innovativer Qualitätssicherungsverfahren (z. B. Auswahlgespräche von Listenplatzierten mit Personalberatern, Schulungen für Berufungskommissionsmitglieder) oder die Bereitstellung von Informationsgelegenheiten für die Bewerber (z. B. webbasierte Berufsportale).

Für die hier verfolgte Fragestellung sind diese Entwicklungen insofern von Bedeutung, als die Relevanzsteigerung des Berufungsprozesses erwarten lässt, dass sich das Aufgabenprofil und die Identität der Hochschule sowie ihre Anforderungen an das

---

<sup>5</sup>In der Online-Umfrage des Projekts „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren“ haben über 40 Prozent der Universitätsleitungen und sogar fast 60 Prozent der Fachhochschulleitungen angegeben, dass Gleichstellungsaspekte schon bei der Konstruktion einer Professur (Festlegung von Denomination und Ausstattung) wichtig bis sehr wichtig sind.

(zukünftige) professorale Personal direkt in den eingesetzten Auswahlkriterien niederschlagen.

Die zweite institutionelle Veränderungsdynamik, die die Berufung von Professorinnen und Professoren tangiert, ist die (behauptete) Erosion der Unterscheidung zwischen den Organisationstypen Universität und Fachhochschule. Diese Veränderung wird im Folgenden als „Sog nach oben“ (*Schreiterer 2016, S. 28*), d. h. als Angleichung der Fachhochschulen an die Universitäten gedacht. Ob bzw. in welchem Maße eine solche Assimilation tatsächlich besteht, ist umstritten (vgl. *Wissenschaftsrat 2010; Duong/Hachmeister/Roessler 2014; Schreiterer 2016*). So gehen die Meinungen darüber auseinander, inwieweit es sich bei dieser „Entwicklung“ um eine normative Diskursposition von Akteuren handelt, die an einer Stärkung der Fachhochschulen interessiert sind, oder ob man es mit einem Realphänomen zu tun hat, als dessen erste Anzeichen die Übertragung des Promotionsrechts auf Fachhochschulen in Hessen oder der steigende Anteil der Forschungsausgaben im Fachhochschulsektor angeführt werden.

Die (umstrittene) Annäherung zwischen Universität und Fachhochschule kann dabei als *Ent-* wie auch als *Ausdifferenzierung* beschrieben werden (vgl. *Duong/Hachmeister/Roessler 2014, S. 9ff.*) Eine Entdifferenzierung lässt sich darin erkennen, dass die strukturellen Unterschiede zwischen Universität und Fachhochschule reformbedingt immer stärker verblassen und sich dadurch die Zweischichtigkeit des Systems schrittweise auflöst. Andererseits kann man diesen Prozess zugleich als institutionelle *Ausdifferenzierung* des Gesamtsystems charakterisieren (*Schnell 2013*). Demnach ist nicht mehr die Koexistenz zweier Hochschultypen, sondern die allmähliche Ausbildung eines Spektrums neuer Hochschulformen systemprägend (*Wissenschaftsrat 2010*). Welche Beschreibung man vorzieht, ist für die hier relevante Kontroverse allerdings zweitrangig: Letztere kreist ja um die grundsätzlichere Frage, ob es eine Annäherung zwischen Universität und Fachhochschule – sei es als *Ent-*, sei es als *Ausdifferenzierung* – überhaupt gibt.

### 3 Differenz- versus Konvergenzthese

Die skizzierte Kontroverse kann im Kontext der hier verfolgten Fragestellung genutzt werden, um (zugespitzte) theoretisch begründete Erwartungen an die Konfigurationen konkreter multivariater Zusammenhänge zwischen Merkmalen innerhalb der Anforderungsprofile für Professorenstellen zu formulieren. Geht man nämlich davon aus, dass es sich bei der Angleichung von Universität und Fachhochschule nur um eine normative Diskursposition handelt, mit der Status, Legitimation und Ressourcenzuflüsse von Fachhochschulen optimiert werden sollen, so müssten sich die faktisch weiterhin bestehenden strukturellen Unterschiede zwischen beiden Hochschultypen in unterschiedlichen Auswahlkriterien bei Berufungen niederschlagen. Ein institutioneller Wandel hätte dieser These zufolge nicht stattgefunden. Vielmehr differieren Uni-

versitäten und Fachhochschulen in vielerlei Hinsicht – und unter anderem eben auch in Bezug auf die Erwartungen, die sie an Kandidaten für eine Professur stellen. Diese Annahme wird im Folgenden als Kern der *Differenzthese* verstanden.

Wird dagegen angenommen, dass es sich bei der Angleichung beider Hochschultypen um ein Realphänomen handelt, das in einer im Gang befindlichen Angleichung der Fachhochschulen an die Universitäten besteht, so ist zu erwarten, dass die Auswahlkriterien für die Besetzung von Professuren an Fachhochschulen denen an Universitäten gleichen – oder doch zumindest stark ähneln – sollten.<sup>6</sup> Demzufolge hätte ein institutioneller Wandel stattgefunden, der sich unter anderem auf den Bologna-Prozess (Harmonisierung der Abschlüsse) und die durch den angeheizten Wettbewerb um Ressourcen und Legitimation verstärkte Forschungsorientierung der Fachhochschulen zurückführen lässt. Theoretisch ließe sich dieser Prozess mit dem Neo-Institutionalismus als Kombination von erzwungener und mimetischer Isomorphie (*DiMaggio/Powell 1983*) fassen. Dieser institutionelle Wandel (*Walgenbach/Meyer 2008*), der verschiedene Strukturebenen der Fachhochschulen betrifft, müsste sich auch auf der Ebene der Anforderungsprofile für Professorenstellen ausprägen. Diese Annahme macht den Kern der hier als Konvergenzthese bezeichneten Auffassung aus.<sup>7</sup>

Ziel des Artikels ist es vor diesem Hintergrund, einen Beitrag zur Beantwortung der Frage zu leisten, ob die Auswahlkriterien in Berufungsverfahren eher für die Differenz- oder für die Konvergenzthese sprechen. Angestrebt ist nicht, empirische Evidenzen für eine *Entscheidung* zugunsten einer der beiden Thesen an die Hand zu geben. Dafür wären, da die Auswahlkriterien für Professoren nur ein (kleiner) Baustein im Strukturgefüge von Universitäten und Fachhochschulen sind, sehr viel umfangreichere empirische Untersuchungen erforderlich. Auch eine Längsschnittbetrachtung der Entwicklung von Auswahlkriterien im Zeitverlauf ist angesichts des Querschnittsdesigns der Befragung nicht möglich. Und schließlich lässt die Art der Stichprobenziehung keine auf die Erklärung von Kausalzusammenhängen abzielende inferenzstatistische Analyse zu. Anvisiert ist hier vielmehr eine *explorativ ausgerichtete* Analyse, die Indizien dafür liefern soll, ob Universitäten und Fachhochschulen zum Zeitpunkt der Befragung aus Sicht wichtiger Verfahrensbeteiligter eher Gemeinsamkeiten oder Unterschiede bezüglich ihrer kriteriellen Rekrutierungsstandards aufweisen.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Die Konvergenzthese geht dabei realistischerweise nicht von einer bereits vollzogenen Strukturangleichung der Fachhochschulen an die Universitäten aus, sondern nimmt an, dass sich die Unterschiede in Folge der institutionellen Wandlungsprozesse stark abgeschwächt haben.

<sup>7</sup>Der Wissenschaftsrat hatte bereits 2010 „zwei gegenläufige Bewegungen“ identifiziert: „punktuelle Konvergenzen zwischen den Hochschultypen Fachhochschule und Universität und zum anderen zeitlich parallele Ausdifferenzierungsprozesse, und zwar innerhalb der Hochschultypen sowie im Hochschulsystem insgesamt“ (S. 18f.). Die punktuellen Konvergenzen wurden allerdings dahingehend gedeutet, dass sie gerade nicht zu einer Auflösung der Typendifferenz führen.

<sup>8</sup>Dementsprechend wird die multiple Korrespondenzanalyse hier nicht als inferenzstatistische, sondern als explorative Methode eingesetzt.

Ausgehend von den theoretischen Annahmen der Differenz- bzw. Konvergenzthese wird im Folgenden mittels der multiplen Korrespondenzanalyse ein zweidimensionaler Raum der (dichotomisierten<sup>9</sup>) Auswahlkriterien der Berufungskommissionsmitglieder modelliert. In einem weiteren Schritt werden die Ergebnisse der multiplen Korrespondenzanalyse dann mit Hilfe der systemtheoretischen Organisationssoziologie analysiert und im Hinblick auf weitere Forschungsdesiderate diskutiert.

#### 4 Datengrundlage

Grundlage der multiplen Korrespondenzanalyse sind Daten einer Online-Erhebung, die im Rahmen des Projekts „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren“ 2015 durchgeführt wurde. Neben Dekanen, Gleichstellungsbeauftragten und Berufungskommissionsmitgliedern wurden dabei auch Berufungskommissionsvorsitzende an allen staatlichen Fachhochschulen und Universitäten (mit Ausnahme von Spezialhochschulen) nach ihrer Einschätzung der Bedeutung von (vorgegebenen) Kriterien in Berufungsverfahren gefragt.

Die Bruttofallzahl dieser Substichprobe beträgt  $n=410$  ( $n=203$  an Universitäten,  $n=207$  an Fachhochschulen). Da Berufungskommissionsvorsitzende nur ein temporäres Amt bekleiden und weder auf Hochschul- noch auf Fakultätsebene öffentlich verzeichnet sind, erfolgte die Stichprobenziehung über eine Kontaktaufnahme zu allen Dekanaten der befragten Hochschulen. Die Dekanate wurden gebeten, den Fragebogen an möglichst alle ihnen bekannten Berufungskommissionsmitglieder weiterzuleiten. Im Fragebogen hatten die Antwortenden dann im Rahmen einer Mehrfachauswahl die Möglichkeit, sich (unter anderem) der Rolle der Berufungskommissionsvorsitzenden zuzuordnen. Allen Respondenten, die diese Möglichkeit genutzt haben, wurde über eine entsprechende Filterführung ein speziell für die Berufungskommissionsvorsitzenden gedachter Fragebogen vorgelegt.

Die Frage zu den Auswahlkriterien für die Kommissionsvorsitzenden bezog sich auf das letzte von ihnen geleitete Verfahren. Sie lautete: „Wie wichtig waren Ihnen persönlich die folgenden Kriterien für die Listenplatzierung der Bewerber?“<sup>10</sup> Die Antwort erfolgte auf einer fünfstufigen Ordinalskala von „nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“.<sup>11</sup>

<sup>9</sup>Die Skalenpunkte 4 und 5 der fünfstufigen Ordinalskala wurden mit „1“ bzw. „+“, die Skalenpunkte 1, 2 und 3 mit „0“ bzw. „-“ codiert.

<sup>10</sup>Für jede der befragten Gruppen wurde – bei gleichbleibender Itembatterie – eine andere Frageformulierung gewählt, um den verschiedenen Wissensbeständen und Bewertungsperspektiven der Gruppen gerecht zu werden.

<sup>11</sup>Auswahl und Formulierung der vorgegebenen Kriterien stützten sich auf eine umfangreiche Sichtung der Forschungsliteratur und des Praxisdiskurses zu Berufungsverfahren, ferner auf 22 Experteninterviews mit verschiedenen an Berufungsverfahren beteiligten Personengruppen und schließlich auf die Ergebnisse eines kognitiven Pretests der Fragebögen. Aufgrund der Gefahr eines Bias infolge von sozialer Erwünschtheit und der damit einhergehenden Verzerrungsgefahr für die Ergebnisse wurden rechtlich illegitime Kriterien (wie Geschlecht – vgl. hierzu instruktiv *Auspurg/Hinz/Schneck 2017* –, Alter, Familienstand, Schicht- (vgl. *Möller 2015*) oder Religionszugehörigkeit, politische Überzeugung, Hautfarbe u.ä.) nicht berücksichtigt.

Bezüglich der Auswahl der Angaben der Berufungskommissionsvorsitzenden für die multiple Korrespondenzanalyse sind zwei Gründe ausschlaggebend. Erstens sind die Vorsitzenden aufgrund ihrer Funktion am umfassendsten über die Verfahren informiert: Sie leiten die Kommissionssitzungen, kommunizieren mit allen am Auswahlverfahren beteiligten Personen und Instanzen und formulieren die Protokolle. Zweitens attestieren sie sich selbst einen im Vergleich mit anderen Akteurgruppen relativ starken Einfluss auf die Listenentscheidung.<sup>12</sup> Aufgrund ihrer Informiertheit und ihres Einflusses kann man daher erwarten, dass ihre Auskünfte zu den Kriterien für die Listenreihenfolge einen prägnanten, wenn auch nicht vollständigen Eindruck der Bewertungsstandards in Berufungsverfahren vermitteln.

## 5 Korrespondenzanalyse

Im Folgenden wird auf der Basis des skizzierten Datensatzes mithilfe einer multiplen Korrespondenzanalyse geprüft, inwiefern die Relevanzeinschätzung der verschiedenen Kriterien durch die Berufungskommissionsvorsitzenden in einem Zusammenhang mit ihrer Zugehörigkeit zu einem der beiden Hochschultypen steht. Die Aufmerksamkeit gilt also letztlich den durch den Hochschultyp geprägten Antwortmustern der verschiedenen Berufungskommissionsvorsitzenden. Die multiple Korrespondenzanalyse dient dabei primär der Visualisierung und Vereinfachung der komplexen, multivariaten Zusammenhänge zwischen den 22 Indikatoren, die die kriterienbezogenen Präferenzen der Berufungskommissionsvorsitzenden bei Berufungsverfahren abbilden.

Im Rahmen der multiplen Korrespondenzanalyse werden zwei mehrdimensionierte Räume aufgespannt: Zum einen der Raum der Merkmale, zum anderen der Raum der Merkmalsträger (vgl. *Le Roux/Rouanet 2010*). Die multiple Korrespondenzanalyse berücksichtigt dabei sämtliche Zusammenhänge (Interaktionseffekte erster Ordnung) all jener Variablen, die Eingang in die multiple Korrespondenzanalyse gefunden haben (vgl. *Blasius 2010*). Visualisiert wird dabei im Rahmen der durch die multiple Korrespondenzanalyse konstruierten „Raumkarten“, welche Merkmale stark oder weniger stark miteinander assoziiert sind (vgl. *Mundt/Kutzner 2017*). Je häufiger Merkmale gemeinsam zusammen genannt werden, desto stärker bewegen sich die Merkmalspunkte im Korrespondenzraum aufeinander zu und vice versa. Je seltener Merkmalsausprägungen genannt werden, desto mehr rücken sie an die Ränder des Korrespondenzraums (vgl. *Le Roux/Rouanet 2010*). Andersherum gilt: Je häufiger ein Merkmal im Allgemeinen genannt wird, desto näher wandert es in die Nähe des

---

<sup>12</sup>Laut unserer Online-Erhebung schreiben sich 63 Prozent der Berufungskommissionsvorsitzenden an Universitäten (n=201) und 76 Prozent der Vorsitzenden an Fachhochschulen (n=207) einen großen bis sehr großen Einfluss auf die Listenentscheidung zu.

Zentroids des Korrespondenzraumes, welcher gleichzeitig das Durchschnittsprofil der multiplen Korrespondenzanalyse abbildet (vgl. *Blasius 2001*).<sup>13</sup>

Die multiple Korrespondenzanalyse fungiert hier also als strukturentdeckendes Verfahren, mit dessen Hilfe latente Konstrukte multivariater Daten untersucht werden können. Sie ermöglicht zudem eine Informationsreduktion insbesondere bezüglich der Beschreibung von kategorialen Daten (vgl. *Blasius 1994*). Ziel der multiplen Korrespondenzanalyse ist es dabei, einen optimalen Unterraum eines mehrdimensionierten Hyperraums zu bestimmen, der wiederum ein mögliches Maximum der Variation der Daten erklären kann (vgl. *Blasius 2001*).

Aus Platzgründen muss hier auf eine genauere Darlegung der grundsätzlichen Methodik der multiplen Korrespondenzanalyse verzichtet werden. Für einen kurzen, aber sehr gelungenen und verständlichen Überblick kann die anwendungsorientierte Kurzeinführung von *Mundt/Kutzner (2017)* dienen, für eine ausführlichere Übersicht über die Methode bieten sich die Einführung von *Blasius (2001)* und die etwas aktuellere Darstellung von *Le Roux und Rouanet (2010)* an. Konkrete Anwendungsbeispiele für die multiple Korrespondenzanalyse aus dem Bereich der Hochschulforschung finden sich u. a. bei *Baier/Münch (2013)*, *Bauer/Wolff (2017)*, *Mundt/Kutzner (2017)* und *Schmid/Wilkesmann (2015)*.

## 5.1 Ergebnisse der Korrespondenzanalyse

Der Raum der Bewertungskriterien in Berufungsverfahren wird durch 22 aktive Variablen mit 44 Ausprägungen (= Anzahl der Spalten der zugrundeliegenden Kreuztabelle<sup>14</sup>) und einer Nettotafelzahl von  $n=194$  (= Anzahl der Zeilen) aufgespannt. Passiv eingefügt wurde die Variable „Hochschultyp“. Sie wirkt nicht auf die Ausrichtung der Achsen des Korrespondenzraums ein, kann aber gemeinsam mit den „aktiven“ Variablen interpretiert werden (s. u.). Von den  $2^{22} = 4.194.304$  möglichen Antwortpattern wurden 176 beobachtet, das häufigste Antwortpattern kommt dabei vier Mal in den Daten vor.

Der Raum der Bewertungskriterien (vgl. Abbildung 1) wird durch zwei Achsen aufgespannt, die grosso modo horizontal und vertikal verlaufen. Die beiden Achsen (bzw. Dimensionen) sind mit einer Varianzaufklärung von 16,10 Prozent und 13,88 Prozent in ihrer Bedeutung für die weitere Analyse in etwa gleichbedeutend. Um die nachfolgenden Analysen für die Leser übersichtlich und nachvollziehbar zu gestalten,

<sup>13</sup>Eine Interpretation der Distanzen im Sinne euklidischer Distanzen ist nicht zulässig (vgl. *Le Roux/Rouanet 2010*, S. 34).

<sup>14</sup>Die Kreuztabelle, die hier aus Platzgründen ausgespart bleibt, kann auf Anfrage bereitgestellt werden. Die ursprüngliche fünfstufige Ordinalskala wurde für die multiple Korrespondenzanalyse in eine Dummy-Variable umcodiert. Die beiden oberen Werte der Ordinalskala („wichtig“ und „sehr wichtig“) werden in der Abbildung 1 durch „+“ (= hohe Relevanz des Kriteriums), die drei unteren Werte durch „-“ (= geringe Relevanz des Kriteriums) wiedergegeben.



wurden die Kategorien der in die multiple Korrespondenzanalyse implementierten Variablen um so dunkler dargestellt, je stärker ihr Beitrag an der Ausrichtung der Achsen des Korrespondenzraumes ausfällt.<sup>15</sup> Auf den Ausschluss von Variablen(-ausprägungen) anhand eines Baseline-Kriteriums (vgl. *Le Roux/Rouanet 2010*) wurde indes verzichtet, nicht zuletzt, um auch jene Merkmale in der Darstellung der multiplen Korrespondenzanalyse zu berücksichtigen, die wenig bis gar keinen Beitrag zu einer der extrahierten Achsen leisten.<sup>16</sup> Die inhaltliche Interpretation der Dimensionen stützt sich im Folgenden jedoch ausschließlich auf jene Indikatoren, die einen überdurchschnittlichen Beitrag zur Ausrichtung der Faktoren leisten (vgl. *Le Roux/Rouanet 2010*).<sup>17</sup>

Für die erste Dimension kennzeichnend sind in diesem Zusammenhang auf der linken Seite des Korrespondenzraums deutliche Präferenzen für Merkmale, die dem Aufgabenkomplex der Forschung zugeordnet werden können (vgl. Abbildung 1). Hierzu gehören etwa die Variablen „eingeworbene Drittmittel“, „Mitwirkung in der Scientific Community“, „durchgeführte Forschungsprojekte“, „Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses“, „Kooperation mit Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ sowie „Forschungskonzept“ und – mit Abstrichen – „wissenschaftliche Publikationen der Bewerber“.<sup>18</sup>

Demgegenüber zeichnet sich die erste Achse auf der rechten, äußeren Seite des Korrespondenzraums durch die überdurchschnittlich häufig vorkommende *Absenz* von Präferenzen für die Wichtigkeit von wissenschaftlichen Publikationen, durchgeführten Forschungsprojekten, Forschungskonzept, Kooperation mit Hochschulen und, etwas weniger deutlich, wissenschaftlichem Werdegang, Betreuung wissenschaftlichen Nachwuchses und eingeworbenen Drittmitteln aus.<sup>19</sup> Nimmt man diese Befunde zusammen, so kann man die erste Achse als „Forschungsachse“ bezeichnen, deren Plus-Pol durch Präferenzen für eine hohe Relevanz forschungsbezogener Kriterien und deren Minuspol durch Präferenzen für eine geringe Relevanz forschungsbezogener Kriterien gebildet werden.

---

<sup>15</sup>Im Anhang (vgl. Tabelle 1 bis Tabelle 4) finden sich des Weiteren Auszüge aus den numerischen Ergebnissen der multiplen Korrespondenzanalyse. Die Färbung der 44 verschiedenen Merkmale kann dort indes konkret nachvollzogen werden.

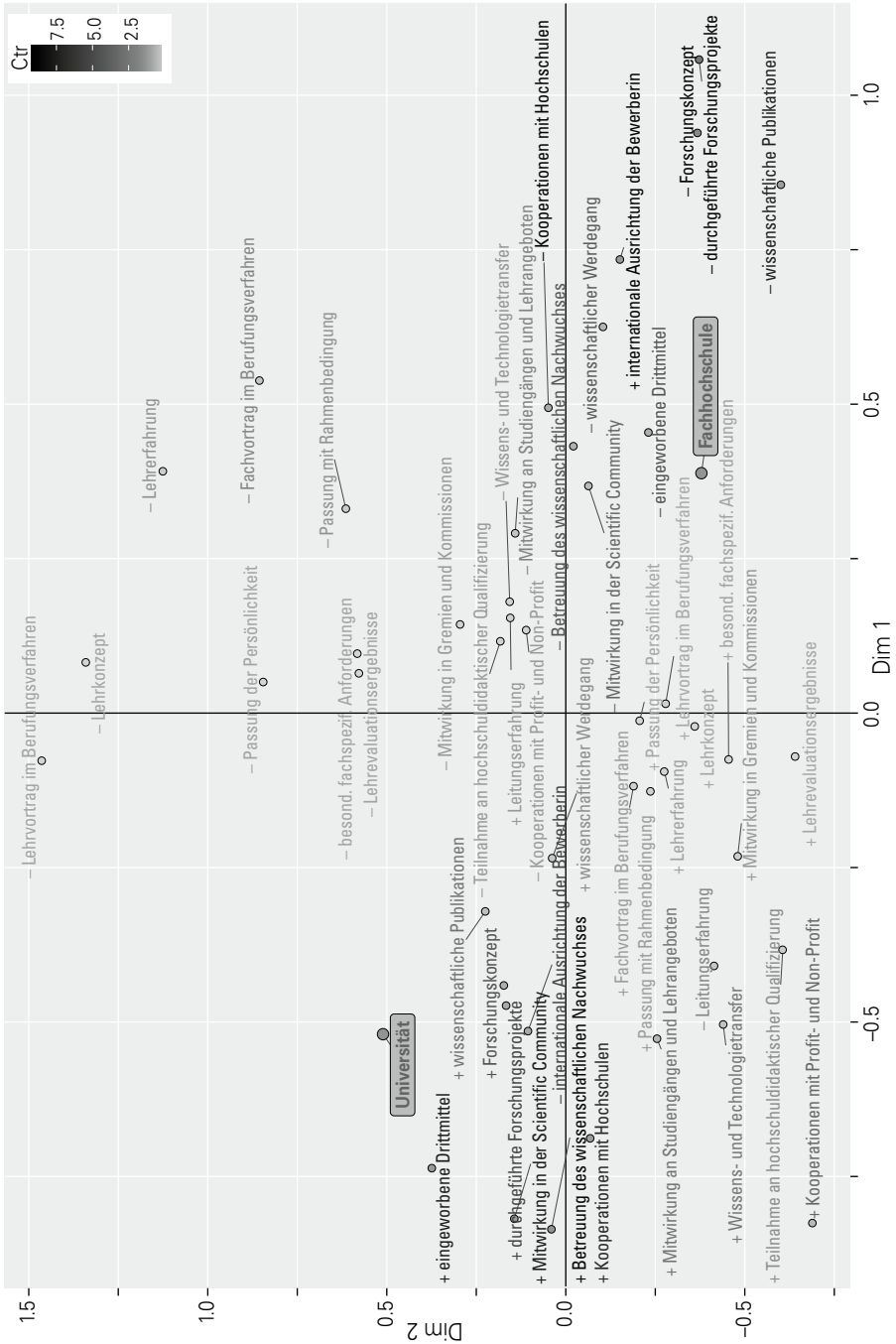
<sup>16</sup>Dargestellt werden sollen so z. B. auch jene Indikatoren, die keinen Distinktionswert haben, sich nahe am Zentroid befinden und also allen Berufungskommissionsmitgliedern in etwa „gleich wichtig“ waren.

<sup>17</sup>Als „basic criterion“ (vgl. *Le Roux/ Rouanet 2010, S. 99*) kann auf beiden Dimensionen ein Beitrag von  $100/46 = 2,17$  Prozent geltend gemacht werden.

<sup>18</sup>Über Gründe dafür, dass das Kriterium „Mitwirkung an Studiengängen und Lehrangeboten“ leicht überdurchschnittlich zur Achse der Forschung beiträgt und zudem deutlicher mit der Universität als der Fachhochschule assoziiert ist, lässt sich nur – zum Beispiel mit Blick auf die größere Selbstverständlichkeit der Mitwirkung an der Lehre an Fachhochschulen, die nicht eigens hervorgehoben werden muss – spekulieren.

<sup>19</sup>Einen ähnlich starken Beitrag wie die vorgenannten Variablen zur Konfiguration der 1. Dimension weist die Variable „internationale Ausrichtung der Bewerberin“ auf. Diese ist inhaltlich nicht eindeutig der Gruppe der forschungsbezogenen Variablen zuzurechnen. Eine mögliche Erklärung für diese Konfiguration könnte darin liegen, dass die Fachhochschulen im Bereich der Internationalisierung einen Nachholbedarf sehen und z. B. das Abhalten englischsprachiger Veranstaltungen explizit als Anforderung in den Ausschreibungstexten nennen.

**Abbildung 1:** Raum der Bewertungskriterien – Punktwolke der 22 x 2 = 44 Ausprägungen (grau abgestuft: Beitragsstärke der Merkmale zur 1. Dimension)

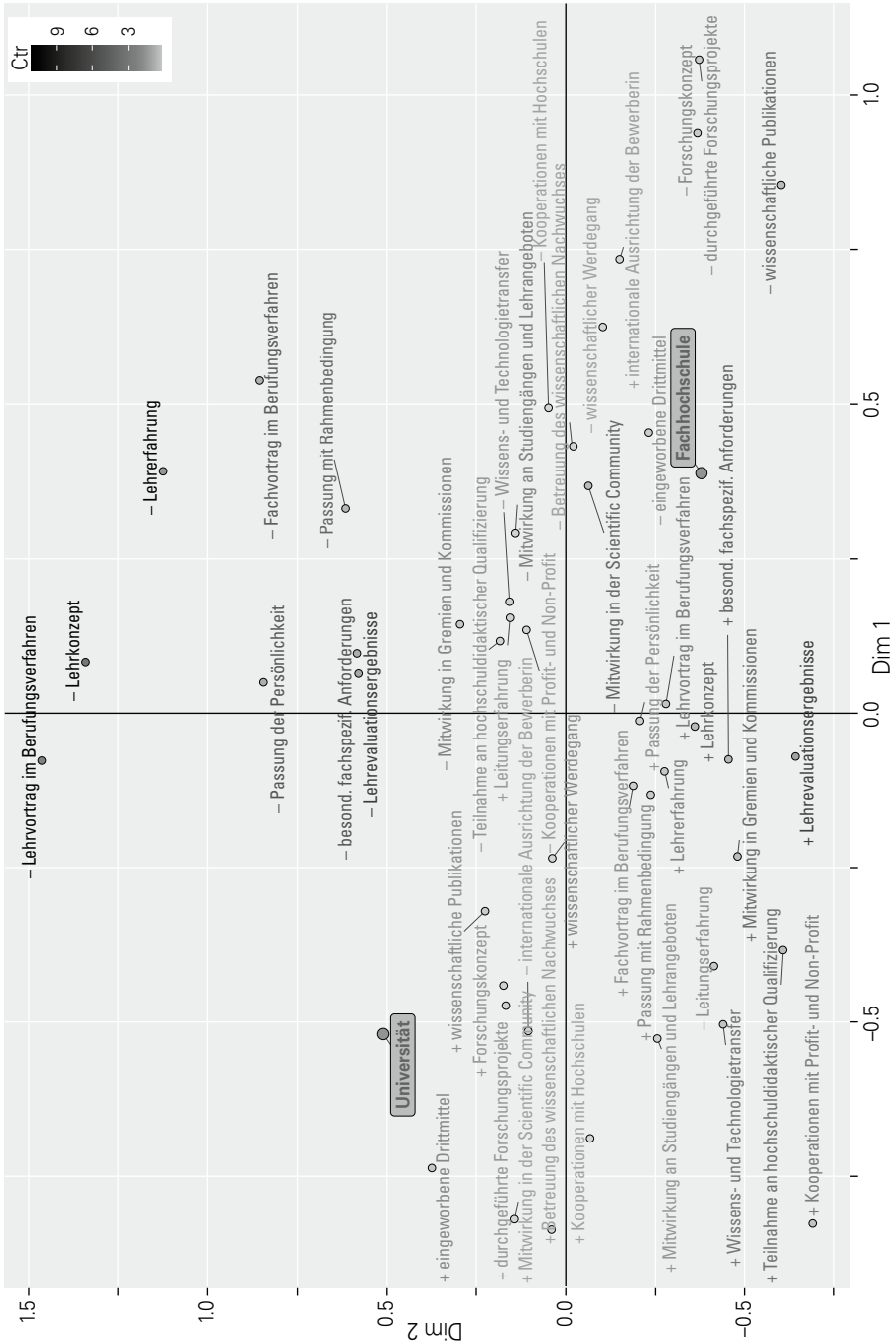


Die zweite Achse des Korrespondenzraums konstituiert sich primär anhand der Differenzen zwischen Variablen, die der Dimension „Lehre“ zugeordnet werden können (vgl. Abbildung 2). So findet sich im unteren Teil des Korrespondenzraums eine deutliche Präferenz für eine hohe Relevanz der Kriterien „Lehrevaluationsergebnisse“ und „Lehrkonzept“. Demgegenüber zeichnet sich in der oberen Peripherie des Korrespondenzraums eine Dominanz von Präferenzen ab, die die geringe Bedeutung von Lehrkriterien für die Listenentscheidung betonen. Dies betrifft vor allem die Variablen „Lehrvortrag im Berufungsverfahren“, „Lehrkonzept“, „Lehrevaluationsergebnisse“ und „Lehrerfahrung“. Auch wenn nicht alle die Lehre betreffenden Variablen gleichermaßen stark zur Achsenausrichtung beitragen, kann das untere Achsenende der zweiten Dimension des Korrespondenzraums als Pluspol, das obere Achsenende hingegen als Negativpol der Dimension „Relevanz der Lehre“ verstanden werden.

Um nun die Zugehörigkeit der Berufungskommissionsvorsitzenden zu einem der beiden Hochschultypen im Hinblick auf die Konfiguration des Korrespondenzraums berücksichtigen zu können, wurde die Variable „Hochschultyp“ als passive, illustrierende Variable in den Korrespondenzraum eingefügt. Die multiple Korrespondenzanalyse erlaubt es, beliebige Indikatoren als „passive“ Variablen in die Analyse einzubeziehen. Der Vorteil letzterer besteht darin, dass sie die geometrische Ausrichtung der Achsen der multiplen Korrespondenzanalyse nicht beeinflussen (vgl. *Blasius 2001*), wohl „[...] aber gemeinsam mit den anderen Merkmalen interpretiert werden [können]“ (*ibd.*, S.85) können. „Illustrierende“ bzw. „passive“ Variablen (*Blasius 2001*, S. 144) sind nun, verstanden als „strukturierende Faktoren“, imstande, die Konfiguration des durch die multiple Korrespondenzanalyse aufgespannten Raums zu „erklären“. Auch wenn im Rahmen der multiplen Korrespondenzanalyse das Begriffspaar „abhängige/unabhängige Variable“ nicht zulässig ist, lässt sich die Konfiguration des Korrespondenzraums in gewisser Weise dennoch als abhängige, der strukturierende Faktor als unabhängige Variable verstehen (vgl. *Le Roux/Rouanet 2010*).

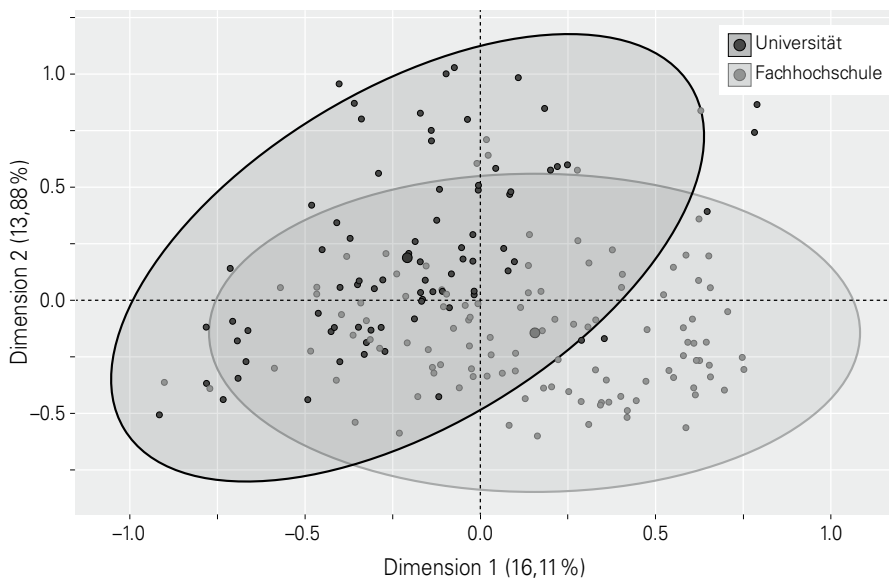
Bezieht man nun die Hochschulzugehörigkeit der Berufungskommissionsvorsitzenden als strukturierenden Faktor in die multiple Korrespondenzanalyse ein, so zeigt sich eine recht deutliche Separation zwischen den Mitgliedern der Fachhochschulen und denen der Universität (Abbildung 1 o. 2). Deutlich wird, dass die Berufungskommissionsvorsitzenden der Universitäten dem Pluspol der Dimension Forschung einerseits, dem Minuspol der Dimension Lehre andererseits zugeneigt sind. Den Berufungskommissionsvorsitzenden der Universitäten diametral gegenüber situiert, zeichnen sich die Berufungskommissionsvorsitzenden der Fachhochschulen durch eine ausgeprägte Neigung zum Pluspol der Dimension Lehre bei gleichzeitiger Nähe zum Minuspol der Dimension Forschung aus. Die Separierung der Zugehörigkeit zu einem der beiden Hochschultypen über die Dimensionen Lehre und Forschung hinweg ist mit einem  $\eta^2$ -Koeffizienten von je 0,20 über beide extrahierten Dimensionen hinweg gleich stark und könnte pointiert unter der Überschrift „Forschung vs. Lehre“ rubriziert werden.

**Abbildung 2:** Raum der Bewertungskriterien – Punktwolke der 22 x 2 = 44 Ausprägungen (grau abgestuft: Beitragsstärke der Merkmale zur 2. Dimension)



Eine perfekte Separierung, die sich darin äußern würde, dass sich die Konzentrationsellipsen der Fachhochschul- und Universitäts-Berufungskommissionsvorsitzenden nicht überschneiden, liegt indes nicht vor. Dieser Umstand ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass sich bei drei der weiteren Kriterien keine eindeutige Assoziation mit dem Hochschultyp ausmachen lässt. Dies gilt für die Kriterien „Wissens- und Technologietransfer“, „Kooperation mit Profit- /Nonprofit-Organisationen“ und „Mitwirkung in Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung“, deren Lokalisation im unteren linken und oberen rechten Quadranten in der ersten Dimension der Lokalisation der Universität, der zweiten Dimension dagegen derjenigen der Fachhochschule nahekommt (vgl. Abb. 3).

**Abbildung 3:** Raum der Bewertungskriterien – Punktwolke der 194 Berufungskommissionsvorsitzenden (Konzentrationsellipsen der Berufungskommissionsvorsitzenden der Universitäten und der Fachhochschulen)



Bei drei weiteren Kriterien sprechen die Ergebnisse der multiplen Korrespondenzanalyse dafür, dass die Annahmen der Differenzthese eher nicht zutreffen. So werden die besonderen fachspezifischen Anforderungen nicht in gleicher Weise von Universitäten und Fachhochschulen gewichtet, sondern ihre hohe Relevanz wird überdurchschnittlich häufig von Fachhochschul-Vorsitzenden, ihre geringer Relevanz von Vorsitzenden von Universitäten betont. Ein Grund dafür könnte die besondere Problematik des Nachweises außerhochschulischer Praxiserfahrungen als *notwendiges* Kriterium bei der Berufung von Fachhochschulprofessoren sein (*In der Smitten 2017, S. 26*). Analoges gilt für das Kriterium der Leitungserfahrungen, auch hier messen die Fachhochschulen

dem Kriterium überdurchschnittlich häufig eine große Bedeutung zu. Die internationale Ausrichtung wird entgegen der Erwartung der Differenzthese überdurchschnittlich häufig von den Fachhochschulmitgliedern als wichtig eingeschätzt – und vice versa. Ob dies – wie oben in der Fußnote 19 vermutet – auf einen besonderen Nachholbedarf der Fachhochschulen in diesem Bereich zurückzuführen ist, muss hier offen bleiben.

Für die Differenzthese sprechen schließlich die zwei letzten Kriterien: So trägt das Kriterium der „Kooperation mit Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ stark zur ersten Dimension („Forschung“) bei und ist in seiner Einschätzung als „wichtig“ deutlich mit der Universität assoziiert, in seiner Einschätzung als „nicht wichtig“ hingegen mit der Fachhochschule. Die Passung der Persönlichkeit der Bewerber zum Kollegium dagegen, die überdurchschnittlich zur Dimension „Lehre“ beiträgt, wird überdurchschnittlich häufig von den Berufungskommissionsvorsitzenden der Fachhochschulen als relevantes Auswahlkriterium hervorgehoben.

## 5.2 Interpretation der Befunde aus organisationssoziologischer Perspektive

Um nun die Befunde mit Blick auf die Differenz- und die Konvergenzthese bewerten und theoretisch einordnen zu können, werden sie im Folgenden aus der Perspektive der systemtheoretischen Organisationssoziologie analysiert. Dabei ist der Grundgedanke, dass sich die Organisationsstrukturen von Hochschulen – d. h. insbesondere ihre Aufgaben bzw. „Zweckprogramme“ (siehe unten) – in den Anforderungsprofilen von Professuren widerspiegeln. Angenommen wird zudem, dass die Berufungskommissionsvorsitzenden über die Anforderungsprofile für die Professuren und die daraus abzuleitenden Konsequenzen plausibel Auskunft geben können, weil sie über das entsprechende Betriebswissen verfügen und den auf der Basis der Stellenausschreibung erfolgenden Auswahlprozess kontinuierlich begleiten. Welche Ausprägungen von Organisationsstrukturen der beiden Hochschultypen schlagen sich nun in den Kriterien bei der Auswahl für eine Professur an Fachhochschulen bzw. Universitäten nieder?

Wenn man mit der Systemtheorie davon ausgeht, dass Hochschulen formale Organisationen sind, die sich über Entscheidungen reproduzieren und deren Strukturen „Entscheidungsprämissen“ (Simon 1981 [1945]) darstellen, so lassen sich mit Luhmann (2006) und Kühl (2011) drei formale Strukturkomponenten unterscheiden: *Entscheidungsprogramme* legen Rahmenbedingungen für Art und Richtigkeit des Entscheidens in der Organisation fest. Dabei wird zwischen *Zweckprogrammen* (Aufgaben und Ziele der Organisation) und *Konditionalprogrammen* (Wenn-Dann-Regeln für die Kopplung spezifischer Inputs an bestimmte Verarbeitungsprozeduren) unterschieden. Im Folgenden werden aufgrund ihrer Relevanz für die Auswahlkriterien nur die Zweckprogramme beider Hochschultypen, d. h. insbesondere Forschung und Lehre betrachtet.

*Kommunikationswege* als eine weitere formale Strukturkomponente definieren Weisungsrechte und Berichtspflichten in der Organisation. Sie legen zugleich die Außengrenzen der Organisation (die mit den Grenzen des Entscheidens über die Mitglieder zusammenfallen) wie auch ihre interne vertikale und horizontale Gliederung (z. B. Fakultäten Entscheidungsebenen) fest. Die Mitarbeiter schließlich (Strukturkomponente „*Personal*“) prägen durch ihre Eigenschaften und Verhaltensmuster die Art des Entscheidens in der Organisation mit.<sup>20</sup>

Vor diesem Hintergrund kann die Differenzthese so verstanden werden, dass sie die *Unterschiede* zwischen den Strukturkomponenten von Universitäten und Fachhochschulen sowie die daraus ableitbaren Unterschiede zwischen den jeweiligen Auswahlkriterien betont. Dagegen unterstreicht die Konvergenzthese in organisationssoziologischer Lesart die durch den institutionellen Assimilationsprozess erzeugten *Strukturähnlichkeiten* zwischen beiden Hochschularten, die eher für Gemeinsamkeiten zwischen den Auswahlkriterien sprechen.

Wie lassen sich nun die in Abschnitt 4 im Rahmen der multiplen Korrespondenzanalyse herausgearbeiteten Befunde im Hinblick auf die Strukturähnlichkeiten bzw. -differenzen der beiden Hochschultypen verstehen? Die Befunde bezüglich der beiden herausgearbeiteten zentralen Dimensionen bzw. Achsen „Forschung“ und „Lehre“ und bezüglich der Assoziation letzterer mit den passiv hinzugefügten Merkmalen „Universität“ bzw. „Fachhochschule“ lassen den Schluss zu, dass sich die bisherige institutionelle „Arbeitsteilung“ zwischen Universitäten und Fachhochschulen auf der Ebene ihrer Berücksichtigung in den Kriterien für die Besetzung von Professuren noch nicht entscheidend gewandelt hat. Dass die Fachhochschulen auf der Ebene der obersten Zweckprogramme nach wie vor am Primat der Lehre, die Universitäten hingegen am Primat der Forschung orientiert sind, tritt – wenn man die Homologie von organisationalem und stellenbezogenem Aufgabenprofil als Annahme gelten lässt – in der multiplen Korrespondenzanalyse sehr deutlich heraus. Dabei wird durch die starke Assoziation der Universitäten mit der Forschung auch offenkundig, dass alle Bekenntnisse zu einer hohen Relevanz der Lehre für Universitäten und mithin für die Profile von Kandidaten für eine Universitätsprofessur bislang eher Lippenbekenntnisse sind. Offenbar werden lehrbezogene Kriterien zwar auch an Universitäten in Anschlag gebracht, gegenüber forschungsbezogenen Kriterien aber deutlich geringer gewichtet. Die Befunde lassen damit den Schluss zu, dass bezüglich der Zweckprogrammatisierung der professoralen Stelle (ihres Aufgabenprofils) die Differenzthese zutrifft: So unterscheiden sich die aufgabenbezogenen Anforderungen an die Kandidaten für Fachhoch-

---

<sup>20</sup>Ein alternatives, aber ähnlich gelagertes organisationales Strukturmodell entwirft *Würmseer (2010)* für die Analyse der Identität von Fachhochschulen und Universitäten.

schulprofessuren erheblich von denen, die an Kandidaten für Universitätsprofessuren gerichtet werden. Hier schlägt die bisherige, tradierte Dominanz der Forschung an Universitäten und der Lehre an Fachhochschulen durch (*Würmseer 2010; Vogel 2009*), eine Ungleichverteilung, die sich strukturell vor allem über die unterschiedlichen Lehrdeputate (18 SWS an Fachhochschulen,<sup>21</sup> 8 bis 9 SWS an Universitäten)<sup>22</sup>, lehrbezogenen Personalstrukturen (*Bloch et al. 2014*), das eingeschränkte Fächerspektrum der Fachhochschulen<sup>23</sup> und das noch weitgehend den Universitäten vorbehalten Promotions- (und Habilitations-)Recht reproduziert und die sich anhand der Unterschiede zwischen beiden Hochschultypen bei den Forschungsausgaben<sup>24</sup> oder bei den Drittmittelquellen<sup>25</sup> auch empirisch ablesen lässt.

Allerdings erlauben die Befunde und die Datengrundlagen der multiplen Korrespondenzanalyse keine Längsschnittbetrachtung, mit der sich mögliche Veränderungen von professoralen Aufgabenprofilen und den entsprechenden Kriterien in Berufungsverfahren abbilden ließen. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass die Assoziation von forschungsorientierten Auswahlkriterien mit der Universität und von lehrbezogenen Auswahlkriterien mit der Fachhochschule bei einer Untersuchung zu einem Zeitpunkt in der jüngeren Vergangenheit noch stärker ausgefallen wäre. Für eine solche Vermutung spricht – auf der Ebene des Fachhochschulsystems – die (umstrittene)<sup>26</sup> Übertragung des Promotionsrechts auf forschungsstarke Einrichtungen an den Fachhochschulen in Hessen und auch die Entwicklung bei quantitativen, forschungsassoziierten Indikatoren wie die deutlich ansteigende Quote der Fachhochschulausgaben für Forschung und Entwicklung<sup>27</sup> und der Drittmittel<sup>28</sup> sowie die kräftig steigende Förderung der Forschung an Fachhochschulen durch das Bundesministerium

<sup>21</sup>Eine Ausnahme ist Sachsen-Anhalt mit 16 SWS.

<sup>22</sup>Zum (zu knappen) Zeitbudget für die Forschung siehe: HLB o.J., S. 16.

<sup>23</sup>Die nach 1968 gegründeten Fachhochschulen sind vor allem aus ingenieurwissenschaftlichen Bildungseinrichtungen hervorgegangen und haben später die Wirtschafts- und die angewandten Sozialwissenschaften an sich gezogen. Eine weitere Ausdifferenzierung des Fächerspektrums ist – von kleinen Ausnahmen abgesehen – ausgeblieben (vgl. *Schreiterer 2016*). Dagegen decken Universitäten das gesamte disziplinäre Fächerspektrum der Wissenschaft ab.

<sup>24</sup>So lagen die Ausgaben für Forschung und Entwicklung im Jahr 2014 bei den Universitäten bei 10,1 Mrd. Euro, bei den Fachhochschulen dagegen bei 853,6 Mio. Euro (*Statistisches Bundesamt 2016a*, S. 375). Vgl. auch *Schiller/Mahmud/Kenkel 2015*, S. 22.

<sup>25</sup>Größter Drittmittelgeber im Jahr 2011 war bei den Fachhochschulen der Bund (40,9% der Drittmittel), bei den Universitäten die DFG (36,3% der Drittmittel). Vgl. *Hachmeister/Duong/Roessler 2015*, S. 10.

<sup>26</sup>Vgl. *Hartmer/Detmer S. 245f.*

<sup>27</sup>So sind die Ausgaben der Fachhochschulen (inkl. Verwaltungsfachhochschulen) von 645,266 Mio. Euro im Jahr 2011 auf 853,632 Mio Euro im Jahr 2014 angestiegen (*Statistisches Bundesamt 2016a*, S. 375).

<sup>28</sup>Die Drittmittel der Fachhochschulen sind von 299 Mio. (2009) auf 454 Mio. (2012) gestiegen, die Drittmittel pro Professor im gleiche Zeitraum von 20.400 auf 27.100 Euro (*Hachmeister/Duong/Roessler 2015*, S. 5f.).



für Bildung und Forschung (BMBF).<sup>29</sup> Dennoch fallen bei der Querschnittsbetrachtung im Rahmen der multiplen Korrespondenzanalyse die Unterschiede bei den forschungs- und lehrbezogenen Kriterien zwischen beiden Hochschultypen so deutlich aus, dass nach wie vor von einer klaren Differenz der Aufgabenprofile auf der Ebene der Hochschule wie der einzelnen Professuren auszugehen ist.

Was die Kommunikationswege betrifft (das heißt die Außengrenzen der Hochschulen sowie ihre vertikale und horizontale Binnengliederung), fällt in Bezug auf das Kriterium der Leitungserfahrung auf, dass ihm an Fachhochschulen überdurchschnittlich häufig eine große Bedeutung zuerkannt wird. Dies könnte zwar in Anbetracht des Umstands, dass Fachhochschulprofessuren nur in seltenen Fällen mit Personalführungsaufgaben bezüglich wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betraut sind, überraschen. Da Leitungserfahrung im Fragebogen allerdings im Sinne von Erfahrungen als „Studiendekan(in), als Leiter(in) eines Sonderforschungsbereichs oder als Abteilungsleiter(in) in einem Unternehmen“ erläutert worden war, lässt sich das Ergebnis erklären. Denn wenn man sich vor Augen führt, dass die Professorenschaft an Fachhochschulen aufgrund des deutlich höheren Koordinationsbedarfs zwischen den Professuren in der Lehre und aufgrund der weitgehenden Absenz eines wissenschaftlichen Mittelbaus eher wie das Kollegium in einer weiterführenden Schule strukturiert ist (und nicht die aus Universitäten bekannte Struktur einer losen Kopplung je für sich operierender „Lehrstühle“ aufweist) berücksichtigt, kann man die Bedeutung des Kriteriums Leitungserfahrung auf die besondere Notwendigkeit der Übernahme herausgehobener Positionen in der akademischen Selbstverwaltungshierarchie – insbesondere auch als „Studiendekan“ – zurückführen. Während an Universitäten jede Professorin bzw. jeder Professor (fach- und ausstattungsabhängig) in unterschiedlichem Maße Untergebene, nämlich die wissenschaftlich Mitarbeitenden, führt und die Anforderung nach Personalführungskompetenz daher gar nicht mehr eigens mitbedacht werden muss, besteht die besondere Führungsherausforderung an Fachhochschulen darin, die professoralen Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der Produktion von nur kollektiv realisierbaren Leistungen (Abschluss eines Studiengangs) zu führen.<sup>30</sup> Dies könnte sich an dieser Stelle in den besonderen Anforderungen an die Leitungserfahrung niederschlagen. Hinzu kommt die besondere Bedeutung, die außerhochschulische Berufs- und Leitungserfahrungen für die Fachhochschulkarriere besitzen; sie werden durch das Beispiel der „Abteilungsleiter in einem Unternehmen“ angesprochen und weiter unten im Zusammenhang mit der Strukturkomponente des Personals separat behandelt.

---

<sup>29</sup>Das Fördervolumen des BMBF-Programms „Forschung an Fachhochschulen“ hat sich von 10,5 Mio. Euro im Jahr 2005 (Haushaltsansatz) auf 55 Mio. Euro im Jahr 2017 mehr als verfünffacht. Vgl. <https://www.bmbf.de/de/forschung-an-fachhochschulen-543.html>, zuletzt abgerufen am 25.9.2017. Hierzu und zu weiteren Förderprogrammen Borgwardt 2016, S. 51ff.

<sup>30</sup>2016 lag die Zahl der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter an Universitäten bei 167.952, an Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) dagegen bei 11.865 (*Statistisches Bundesamt 2016b*, S. 92).

Auf die gegenüber den Universitäten anders gelagerte Personalstruktur der Fachhochschulen lässt sich ggf. auch zurückführen, dass die Passung der Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber zum Kollegium überdurchschnittlich zur Dimension „Lehre“ beiträgt und überdurchschnittlich häufig von den Berufungskommissionsvorsitzenden der Fachhochschulen als relevantes Auswahlkriterium hervorgehoben wird. Es ist gerade die an Fachhochschulen unverzichtbare kollegiale Kooperation in der Lehre (hier verstanden als Spezifikum der Kommunikationswege an den Fachhochschulen), die es – zusammen mit der insgesamt geringeren Größe der Fachhochschulen<sup>31</sup> und der dadurch bedingten Formen der Interaktion und Entscheidungskommunikation – besonders erforderlich macht, auf die Passung der Person zum Kollegium zu achten. Auf Quertreiber, Drückeberger oder Eigenbrötler hat man hier noch weniger gewartet als an Universitäten, wo die oftmals vollständige wechselseitige Indifferenz der Professuren in der Forschung einen größeren Spielraum für persönliche Differenzen lässt.

Was schließlich die Außengrenzen der hochschulischen Kommunikationswege angeht, zeigt die multiple Korrespondenzanalyse, dass das Kriterium der „Kooperation mit Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ stark zur ersten Dimension („Forschung“) beiträgt und in seiner Einschätzung als „wichtig“ deutlich mit der Universität assoziiert ist, während sich seine Einschätzung als „nicht wichtig“ stärker mit der Fachhochschule verbindet. Zum einen bestätigt sich hier noch einmal der Unterschied in den Aufgabenprofilen beider Hochschultypen: Während die Universitäten die Forschung priorisieren (und entsprechend ihr professorales Personal rekrutieren), steht bei den Fachhochschulen (nach wie vor) die Lehre im Mittelpunkt. Diese Differenz bei den Zweckprogrammen bedingt dann auch den Unterschied bezüglich der Relevanz der Kooperationsbeziehungen zu anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die man einerseits bei Bewerbungen für Universitätsprofessuren und andererseits bei Bewerbungen für Fachhochschulprofessuren erwartet.

Fasst man die Überlegungen zu den Kriterien zusammen, die sich (schwerpunktmäßig) auf die Kommunikationswege von Universitäten und Fachhochschulen beziehen, so zeigt sich auch hier, dass die Ergebnisse der multiplen Korrespondenzanalyse eher *für die Differenzthese* sprechen. Der vergleichsweise hohe Stellenwert von „Leitungserfahrung“ und von „Passung zum Kollegium“ wie auch der vergleichsweise geringe Stellenwert von „Kooperationserfahrungen mit anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ bei Fachhochschulen lässt sich auf die Differenzen in den Kommunikationswegen zurückführen, die zwischen Fachhochschulen und Universitäten bestehen.

<sup>31</sup> Staatliche Universitäten ohne Spezialhochschulen haben im Mittel rund 20.000 Studierende, Fachhochschulen (gleichfalls ohne Spezialhochschulen) dagegen rund 6.000.

Einen Hinweis darauf, dass die Differenzthese zutrifft, liefern schließlich auch die Befunde der multiplen Korrespondenzanalysen, die man der Strukturkomponente des Personals zurechnen kann. Dabei geht es hier nicht um ein besonderes Persönlichkeitsprofil, das man den Bewerberinnen und Bewerbern an Universitäten bzw. an Fachhochschulen abverlangte, sondern um Spezifika der *beruflichen Vorerfahrungen*, die diese mitbringen müssen, um an einer Fachhochschule berufbar zu sein. Diese Spezifika für Fachhochschulprofessoren sind in den Landeshochschulgesetzen formal festgeschrieben: So fordert z.B. § 25 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes „besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.“ Aus empirischen Untersuchungen (*In der Smitten, Sembritzki, Thiele 2017a* und *2017b; In der Smitten et. al. 2017*) ist bekannt, dass die Erfüllung dieses notwendigen Kriteriums bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren oft Schwierigkeiten bereitet. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Fachhochschulen die Erzeugung ihres eigenen professoralen Nachwuchses nicht autonom bewerkstelligen können, sondern diesbezüglich auf die Universitäten (Promotion) und auf wissenschaftsexterne Einrichtungen (Berufspraxis) angewiesen sind (*In der Smitten et al. 2017; Vogel 2009*).

In diesem Zusammenhang zeigt die multiple Korrespondenzanalyse, dass sich diese Schwierigkeiten der Reproduktion des Nachwuchses auf die Gewichtung des Kriteriums der besonderen fachspezifischen Karrierevoraussetzungen an Fachhochschulen und Universitäten auswirken. Obwohl auch Universitäten besondere fachspezifische Anforderungen haben (z. B. Erfahrungen in der Krankenversorgung im Bereich medizinischer Professuren),<sup>32</sup> werden die besonderen fachspezifischen Anforderungen an Fachhochschulen stärker gewichtet als an Universitäten. So wird ihre hohe Relevanz überdurchschnittlich häufig von Berufungskommissionsvorsitzenden an Fachhochschulen geltend gemacht, während die Vorsitzenden von Berufungskommissionen an Universitäten überdurchschnittlich häufig ihre geringe Bedeutsamkeit betonen. In diesen divergierenden Anforderungen spiegeln sich die unterschiedlichen Karrierewege beider Einrichtungstypen wider, die zur organisationalen Strukturkomponente des Personals gehören. Folglich zeichnet sich auch in Bezug auf diese Strukturkomponente ab, dass eine organisationssoziologische Lesart der Befunde der multiplen Korrespondenzanalyse eher Argumente für die Differenzthese als für die Konvergenzthese an die Hand gibt.

---

<sup>32</sup>Das Auswahlkriterium „besondere fachspezifische Anforderungen“ wurde im Fragebogen sowohl im Hinblick auf universitätstypische Anforderungen („Erfahrungen in der Krankenversorgung“) als auch auf Anforderungen, die für Fachhochschulen einschlägig sind („sonstige berufspraktische Erfahrungen“), erläutert.

## 6 Fazit und Diskussion

Die Ergebnisse der multiplen Korrespondenzanalyse zeigen, dass die Berufungskommissionsvorsitzenden von Universitäten im Vergleich zu ihren Fachhochschulkollegen die Relevanz forschungsbezogener Kriterien (wissenschaftliche Publikationen, durchgeführte Forschungsprojekte, eingeworbene Drittmittel, die Mitwirkung in der Scientific Community (über die Tätigkeit als Vorstand einer Fachgesellschaft oder als Herausgeber von Fachzeitschriften) sowie das Forschungskonzept bzw. geplante Forschungsprojekte und der Fachvortrag im Berufungsverfahren) für die Listenentscheidung in Berufungsverfahren überdurchschnittlich häufig betonen. Auf der anderen Seite akzentuieren sie überproportional häufig die geringe Relevanz von lehrbezogenen Kriterien (Lehrerfahrung bezüglich Veranstaltungen, Prüfungen und der Betreuung von Abschlussarbeiten; Lehrevaluationsergebnisse; das Lehrkonzept; schließlich der Lehrvortrag im Berufungsverfahren – zweite Dimension). Für die Berufungskommissionsvorsitzenden von Fachhochschulen zeigt sich dagegen ein inverses Bild: Sie heben überdurchschnittlich häufig hervor, dass forschungsbezogene Kriterien bei der Listenentscheidung keine besondere Rolle spielen, und betonen dagegen die Relevanz lehrbezogener Kriterien. Auf der Ebene der Zweckprogramme der Hochschule wie der Professur zeigt sich also eine deutliche Dominanz der Forschung bei den universitären Verfahren, während bei den Fachhochschulen (nach wie vor) die Lehre im Vordergrund steht.

Bezüglich der Kommunikationswege von Universitäten und Fachhochschulen wurde vor dem Hintergrund der empirischen Befunde argumentiert, dass sich die Unterschiede bei der Gewichtung bestimmter Auswahlkriterien auf die strukturellen Unterschiede bei den Kommunikationswegen beider Einrichtungstypen zurückführen lassen. Dies betrifft den hohen Stellenwert der Kriterien „Leitungserfahrung“ und „Passung zum Kollegium“ wie auch den vergleichsweise geringen Stellenwert des Kriteriums „Kooperationserfahrungen mit anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ in Fachhochschul-Berufungsverfahren.

Auf der Ebene des Personals schließlich werden Unterschiede zwischen Fachhochschulen und Universitäten bei der Gewichtung der besonderen beruflichen Vorerfahrungen der Bewerber deutlich, die gesetzlich zwingende Eintrittsbedingungen darstellen. Hier dürften es die spezifischen Anforderungen im Rahmen einer Fachhochschulprofessur-Karriere sein (nämlich die fünfjährige berufliche und – davon – mindestens dreijährige außer-hochschulische Berufserfahrung), die für die Gewichtungsunterschiede verantwortlich sind.

Aus diesen Befunden lässt sich nun eine Antwort auf die oben aufgeworfene Frage ableiten, inwiefern die Angaben der Berufungskommissionsvorsitzenden zur Relevanz

von Kriterien bei der Listenentscheidung in Berufungsverfahren eher für die Differenz- oder für die Konvergenzthese sprechen. Offenkundig stützen die Ergebnisse der multiplen Korrespondenzanalyse die Annahme, dass nach wie vor erhebliche strukturelle Unterschiede zwischen Fachhochschulen und Universitäten bestehen, die sich in Unterschieden bei den Auswahlkriterien manifestieren. So gewichten Berufungskommissionsvorsitzende an Fachhochschulen lehrbezogene Kriterien und Berufungskommissionsvorsitzende von Universitäten forschungsbezogene Kriterien bei der Listenplatzierung deutlich stärker. Dies entspricht den traditionell divergierenden Aufgabenprofilen der beiden Hochschultypen, denen gemäß die Universität primär für die Forschung, die Fachhochschule primär für die Lehre zuständig ist. Ähnliche Übereinstimmungen lassen sich zwischen den Kommunikationswegen und Karrierestrukturen beider Einrichtungstypen und einzelnen der abgefragten Auswahlkriterien identifizieren. Dementsprechend sprechen die Analyseergebnisse recht klar für die Differenzthese. Ein Wandel der institutionalisierten Aufgabenverteilung zwischen Universitäten und Fachhochschulen lässt sich auf der Basis der Analyse der Befragungsergebnisse der Kommissionsvorsitzenden aus dem Jahr 2015 jedenfalls nicht erkennen.

Wo liegen die Grenzen dieser Aussage? Vier Limitationen (neben der fehlenden inferenzstatistischen Prüfung) sind hier zu nennen. Erstens wird mit den Kriterien für die Listenentscheidung in Berufungsverfahren nur ein spezifischer Merkmalskomplex von Fachhochschulen und Universitäten betrachtet. Zwar ist die Rekrutierung von Professoren eine für die Hochschulen strategisch wichtige Aufgabe. Für eine Entscheidung zwischen der Differenz- und der Konvergenzthese müssten aber letztlich alle wesentlichen Strukturmerkmale der beiden Hochschultypen verglichen werden.

Zweitens bezieht sich die Analyse nur auf die Angaben von Berufungskommissionsvorsitzenden. Auch für die Ebene der Auswahlkriterien bleibt das Bild daher fragmentarisch. Zwar lässt sich für die Berufungskommissionsvorsitzenden annehmen, dass ihre Angaben zu den Auswahlkriterien aus den oben genannten Gründen besonders aussagekräftig sind. Dennoch wäre es für ein vollständiges Bild erforderlich, auch die übrigen am Auswahlprozess beteiligten Personengruppen in die Analyse mit einzubeziehen. Dies war im vorliegenden Projektkontext aufgrund der unterschiedlichen Frage-Formulierungen für Berufungskommissionsvorsitzende, Berufungskommissionsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte und Dekane methodisch nicht möglich.

Drittens besteht ein grundsätzliches methodologisches Problem der Analyse von Auswahlkriterien bei Personalentscheidungen darin, dass die Anwendung von Auswahlkriterien nicht direkt beobachtbar ist. Man ist entweder auf Selbstauskünfte der Verfahrensbeteiligten (wie im vorliegenden Fall; vgl. *Abele-Brehm, Bühner 2016*) oder aber auf die Interpretation ihrer Kommunikationen und Handlungen angewiesen. Beide

Forschungsstrategien sind nicht unproblematisch: bei Selbstauskünften besteht die Gefahr einer bewussten oder unbewussten Verzerrung aufgrund von Eigeninteressen, Erinnerungslücken oder persönlichen Voreingenommenheiten. Bei der Interpretation von Bewertungen aus Sicht der Forschung besteht die Gefahr, dass der Forscher ungewollt seine Bewertungsordnung zugrunde legt und dadurch den intendierten Handlungssinn verfehlt. Dementsprechend ist in beiden Fällen darauf zu achten, dass Auskünfte zu Auswahl und Gewichtung von Kriterien nicht als unumstößliche „objektive Wahrheiten“ fehlgedeutet werden.

Viertens kann die Analyse aufgrund der Beschränkung auf einen Messzeitpunkt (das Jahr 2015) nur eine Momentaufnahme bieten. Für eine Klärung der Frage, wie sich die Kriterien an Fachhochschulen und Universitäten im Bereich der professoralen Personalauswahl *entwickeln*, ist eine Längsschnittuntersuchung unabdingbar. Die vorliegende Studie könnte als Referenzpunkt für eine solche Untersuchung wie auch als Anregung für Forschungsaktivitäten zu anderen Aspekten von Berufungsverfahren an staatlichen Hochschulen in Deutschland dienen.

## Literatur

*Abele-Brehm, A.; Bühner, M. (2016): Wer soll die Professur bekommen? Eine Untersuchung zur Bewertung von Auswahlkriterien in Berufungsverfahren der Psychologie. Psychologische Rundschau, 67(4), 250–261*

*Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Schneck, Andreas (2017): Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Zeitschrift für Soziologie, 46(4), 283–302*

*Baier, Christian; Münch, Richard (2013): Institutioneller Wettbewerb und Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlern in der Chemie. KzFSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65(1), 129–155*

*Bauer, Martin; Wolff, Cathrin (2017): TeilnehmerInnen im Fokus. Ergebnisse einer Analyse der Teilnehmendenstruktur an der Schnittstelle zwischen universitärem System und dem Weiterbildungsmarkt. In: Egger, Rudolf; Bauer, Martin Heinz (Hrsg.): Bildungspartnerin Universität. Tertiäre Weiterbildung für eine erfolgreiche Zukunft. Wiesbaden: Springer VS, S. 75–94*

*Blasius, Jörg (1994): Empirische Lebensstilforschung. In Lebensstile in den Städten (pp. 237–254). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 237–254*

*Blasius, Jörg (2001): Korrespondenzanalyse. München/Wien: Oldenburg*

*Blasius, Jörg (2010): Korrespondenzanalyse. In: Wolf, Christof; Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: Springer VS, S. 367–389*

*Bloch, Roland/Lathan, Monique;Mitterle, Alexander;Trümpfer, Doreen;Würmann, Carsten (2014): Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen. Leipzig: Akademische Verlagsgesellschaft*

*Borgwardt, Angela (2016): Zwischen Forschung und Praxis. Die Rolle der Fachhochschulen im Wissenschaftssystem. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung*

*De Boer, Harry F; Enders, Jürgen;Schimank, Uwe (2008): Comparing higher education governance systems in four European countries. In: Soguel, Nils C. u.a. (Hrsg.): Governance and Performance of Education Systems. Dordrecht, S. 35–54*

*DiMaggio, Paul J.;Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: American Sociological Review. 48(2), 147–160*

*Duong, Sindy; Hachmeister, Cort-Denis;Roessler, Isabel (2014): Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen? Lage und Zukunft von Fachhochschulen im Hochschulsystem aus Sicht von Fachhochschulleitungen. CHE-Arbeitspapier Nr. 180. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung*

*Hachmeister, Cort-Denis; Duong, Sindy;Roessler, Isabel (2015): Forschung an Fachhochschulen aus der Innen- und Außenperspektive: Rolle der Forschung, Art und Umfang. CHE-Arbeitspapier Nr. 181. Gütersloh: CHE*

*Hartmer, Michael; Detmer, Hubert (2017): Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis. 3., neu bearbeitete Auflage. Heidelberg: C.F. Müller*

*HLB (Hochschullehrerbund) (o.J. [2013]): Online-Befragung zur Workload von Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen. Durchgeführt vom Mittelstands-Institut an der Hochschule Kempten e.V. ([https://hlb.de/fileadmin/\\_migrated/news\\_uploads/2013-hlb-Workload-Umfrage-Ergebnisse-FINAL.pdf](https://hlb.de/fileadmin/_migrated/news_uploads/2013-hlb-Workload-Umfrage-Ergebnisse-FINAL.pdf). Zuletzt abgerufen am 27.9.2017)*

*Huber, Michael (2012): Die Organisation Universität. In: Maja Apelt;Veronika Tacke (Hrsg.): Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: Springer VS, 239–252*

*In der Smitten, Susanne; Sembritzki, Thorben;Thiele, Lisa;Kuhns, Johannes;Sanou, Amadou;Valero-Sanchez, Marco (2017): Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro). Forum Hochschule Heft 3. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul und Wissenschaftsforschung. ([www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201703.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201703.pdf). Zuletzt abgerufen am 27.9.2017)*

*In der Smitten, Susanne; Sembritzki, Torben; Thiele, Lisa (2017a): Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren – Unzureichend strukturierte Karrierewege erschweren die Stellenbesetzung. (DZHW Brief 1|2017). Hannover: DZHW*

*In der Smitten, Susanne; Sembritzki, Torben; Thiele, Lisa (2017b). Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren. Die Neue Hochschule, Heft 5(2017), 26–30*

*Klawitter, Maren (2017): Die Besetzung von Professuren an deutschen Universitäten. Empirische Analysen zum Wandel von Stellenprofilen und zur Bewerber(innen)auswahl. Dissertation Universität Kassel (Im Erscheinen)*

*Kleimann, Bernd; Klawitter, Maren (2017): An Analytical Framework for Evaluation-Based Decision-Making Procedures in Universities. In: Jeroen Huisman ; Malcolm Tight (ed.): Theory and Method in Higher Education Research. Volume 3. Bingley: Emerald Publishing, S. 39–57*

*Krücken, Georg; Meier, Frank (2006): Turning the University into an Organizational Actor. In: Gili S. Drori; John W. Meyer; Hoky Hwang (Hrsg.): Globalization and Organization. World Society and Organizational Change. Oxford: Oxford University Press, 240–257*

*Kühl, Stefan (2011): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: Springer*

*Le Roux, Brigitte; Rouanet, Henry. (2004): Geometric Data Analysis. Dordrecht: Springer*

*Le Roux, Brigitte; Rouanet, Henry. (2010): Multiple Correspondence Analysis. Sage*

*Luhmann, Niklas (2006): Organisation und Entscheidung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer*

*Meier, Frank (2009): Die Universität als Akteur. Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften*

*Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim: Beltz*

*Mundt, Fabian; Kutzner, Daniela (2017): Die Konstruktion des Raumes der Interessenlagen potenzieller Studierender in der Frühpädagogik. Die hochschullehre, Jahrgang 3/2017*

*Preißler, Ulrike (2016): Die W-Besoldung in 17 Variationen. In: Forschung & Lehre, Heft 4, S. 316–319*

*Rössel, Jürgen, Roose, Jochen (Eds.). (2015): Empirische Kulturosoziologie: Festschrift für Jürgen Gerhards zum 60. Geburtstag. Springer VS*

*Schiller, Nadine; Mahmud, Fereshta; Kenkel, Eva (2015): Factsheet Fachhochschulen und Universitäten. Ein Vergleich auf Basis von statistischen Kennzahlen. [Gütersloh:]*

*Schimank, Uwe (2014): Der Wandel der „Regelungsstrukturen“ des Hochschulsystems und die Folgen für die wissenschaftliche Forschung – zur Entwicklung der Governance-Perspektive. In: Bora, Alfons u. a. (Hrsg.): Wissensregulierung und Regulierungswissen. Weilerswist, S. 19–40*

*Schmid, Christian J.; Wilkesmann, Uwe. (2015): Ansichtssache Managerialismus an deutschen Hochschulen – ein empirisches Stimmungsbild und Erklärungen. Beiträge zur Hochschulforschung, 37(2), 56–87*



*Schnell, Lisa (2013):* Streit um den Doktorhut. In: taz. Die tageszeitung vom 4.12.2013, S. 18

*Schreiterer, Ulrich (2016):* Die Folle der Fachhochschulen im Wissenschaftssystem. In: Borgwardt (2016), S. 19–29

*Simon, Herbert (1981 [1945]):* Entscheidungsverhalten in Organisationen. Landsberg am Lech: Verlag Moderne Industrie

*Statistisches Bundesamt (2016a):* Bildung und Kultur. Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen 2014. Fachserie 11. Reihe 4.3.2. Wiesbaden

*Statistisches Bundesamt (2016b):* Personal an Hochschulen – vorläufige Ergebnisse. Reihe „Bildung und Kultur“. 1. Dezember 2016. ([https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht5213402168004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht5213402168004.pdf?__blob=publicationFile)) Zuletzt abgerufen am 12.02.2018

*Vogel, Michael P. (2009):* The professionalism of professors at German Fachhochschulen. In: Studies in Higher Education, 34(8), 1–16

*Walgenbach, Peter; Meyer, Renate E. (2008):* Neoinstitutionalistische Organisations-  
theorie. Stuttgart: W. Kohlhammer

*Wissel, Carsten von (2007):* Hochschule als Organisationsproblem. Neue Modi universitärer Selbstbeschreibung in Deutschland. Bielefeld: Transcript Verlag

*Wissenschaftsrat (2010):* Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem. Drs. 10031–10. Berlin. (<https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10031-10.pdf>. Zuletzt abgerufen am 27.9.2017)

*Würmseer, Grit (2010):* Auf dem Weg zu neuen Hochschultypen. Eine organisationssoziologische Analyse vor dem Hintergrund hochschulpolitischer Reformen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

## Anhang

**Tabelle 1:** Beiträge der Kategorien zur Varianz der 1. Dimension

-	<b>durchgeführte Forschungsprojekte</b>	<b>9,336310862</b>
-	Forschungskonzept	7,607426913
+	Betreuung des wiss. Nachwuchses	6,407286823
+	internationale Ausrichtung der Bewerberin	5,998339077
+	Mitwirkung in der Scientific Community	5,610290240
+	eingeworbene Drittmittel	5,589232526
-	wissenschaftliche Publikationen	5,395359355
+	Kooperationen mit Hochschulen	5,350126544
-	internationale Ausrichtung der Bewerberin	4,209360756
+	durchgeführte Forschungsprojekte	4,180437700
-	Kooperationen mit Hochschulen	3,835046461
+	Forschungskonzept	3,573185368
-	eingeworbene Drittmittel	3,446693391
-	Betreuung des wiss. Nachwuchses	3,303757268
-	wissenschaftlicher Werdegang	2,880766226
+	Mitwirkung an Studiengängen und Lehrangeboten	2,670269151
+	Kooperationen mit Profit- und Non-Profit	2,566532645
-	Mitwirkung in der Scientific Community	2,512070257

**Tabelle 2:** Beiträge der Kategorien zur Varianz der 2. Dimension

-	<b>Lehrkonzept</b>	<b>11,89295601</b>
-	Lehrvortrag im Berufungsverfahren	10,73458466
-	Lehrerfahrung	7,770816658
+	Lehrevaluationsergebnisse	6,093669715
-	Lehrevaluationsergebnisse	5,496251115
-	besondere fachspezifische Anforderungen	4,658253726
-	Passung der Persönlichkeit	4,376987588
-	Fachvortrag im Berufungsverfahren	4,142651915
+	besondere fachspezifische Anforderungen	3,632583181
-	Passung mit Rahmenbedingung	3,279990751
+	Lehrkonzept	3,187001284
-	wissenschaftliche Publikationen	3,073194418
+	Mitwirkung in Gremien und Kommissionen	2,769772447
+	Teilnahme an hochschuldidaktischer Qualifizierung	2,671330877

**Tabelle 3:** Erklärte Varianz pro Achse

	%	kumuliert in %
1. Dimension	16,1	16,1
2. Dimension	13,9	30,0
3. Dimension	7,0	37,0
4. Dimension	5,6	42,6
5. Dimension	4,8	47,4
6. Dimension	4,7	52,1

**Tabelle 4:**  $\eta^2$  der Dimensionen 1–5

	1. Dimension	2. Dimension	3. Dimension	4. Dimension	5. Dimension
Organisation	20,1	19,5	27,0	0,0	4,6
Fach	9,5	9,4	6,7	3,1	0,6

Artikel eingereicht: 29.09.2017  
Artikel angenommen: 28.02.2018

**Anschrift der Autoren:**

PD Dr. Bernd Kleimann  
Malte Hückstädt  
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)  
Lange Laube 12  
30159 Hannover  
E-Mail: kleimann@dzhw.eu  
hueckstaedt@dzhw.eu

Bernd Kleimann ist kommissarischer Leiter der Abteilung „Governance in Hochschule und Wissenschaft“ des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in Hannover.

Malte Hückstädt ist Masterstudent der Soziologie mit dem Schwerpunkt quantitative Methoden an der Universität Bielefeld und studentische Hilfskraft am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in Hannover.