

Die strukturelle Verankerung von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten

Lisa Walther, Erik Schwartz

Aufgrund der großen Bedeutung von Berufungsverfahren besitzt auch deren Qualitätssicherung einen hohen Stellenwert. Aus diesem Grund haben die deutschen Universitäten in den letzten Jahren Berufungsbeauftragte bestellt, die die Verfahren qualitätssichernd begleiten. Der Beitrag erschließt über eine Analyse von Landeshochschulgesetzen, Berufungsregularien sowie Universitätswebseiten, wie diese Stellen formal-strukturell an den Universitäten verankert sind. Dabei werden verschiedene empirisch begründete Typen von Berufungsbeauftragten identifiziert und ihr (kombiniertes) Vorkommen an den Universitäten aufgezeigt. Die ergänzend durchgeführten bivariaten Datenanalysen geben zudem Einblicke in mögliche Zusammenhänge zwischen spezifischen Universitätsmerkmalen und der Ausgestaltung der Berufungsbeobachtung.

1 Einleitung

Die Entscheidung über die Besetzung einer Professur ist für die Profilbildung von Hochschulen von zentraler Bedeutung. Insbesondere die im Grundgesetz und den Landeshochschulgesetzen verankerten rechtlichen Rahmenbedingungen motivieren die Universitäten, die Qualität des Auswahlprozesses zu sichern. Dabei sollen vor allem Konkurrentenstreitverfahren vermieden werden, die sowohl einen Legitimations- und Reputations- als auch erheblichen Zeitverlust bedeuten können. Auch wenn die Hochschulleitungen nicht direkt an der Auswahl beteiligt sind, tragen sie die Letzt- und Prozessverantwortung für Berufungsverfahren. Mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats (WR) zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren wurde in den Hochschulen ein Prozess angestoßen, die Verantwortung der Hochschulleitung für den „*sachgerechten und reibungslosen Verfahrenslauf*“ (WR, 2005, S. 5) stellvertretend an *Berufungsbeauftragte* zu übertragen. Die Implementierung dieser Stellen ist dabei weder auf der Ebene des Hochschulrechts noch seitens der Hochschulen abgeschlossen.

Angesichts des Umstands, dass die Einrichtung von Berufungsbeauftragten eine rezente Entwicklung ist, wundert es nicht, dass sich die Hochschulforschung bislang nur wenig mit ihnen befasst hat. Einen Einblick in das Untersuchungsfeld gibt ein praxisorientierter Beitrag von Werkmeister, der auf Grundlage zufällig ausgewählter Berufsordnungen fünf Grundmodelle von Berufungsbeauftragten ausdifferenziert. Das Spektrum reicht vom „*Prototyp*“ (Hochschullehrende als Berufsbeauftragte)

über den „*traditionelle[n] Ansatz*“ (Senatsbeauftragte) bis hin zum „*professionelle[n] Ansatz*“ (Mitwirkung von Personalberatungsunternehmen) (2017, S. 69 f.). In einer Studie von Klawitter, die sich der Rolle von Ausschreibungstexten bei der professoralen Personalauswahl widmet, zeigten sich Unterschiede zwischen „*hauptamtlichen*“ und „*professoralen*“ Berufungsbeauftragten in Bezug auf die Aufgaben- und Rollenwahrnehmung in Berufungsverfahren (2017, S. 214 ff.). An diese Erkenntnisse knüpfen zwei Beiträge an, die sich im Wesentlichen ersterem Stellentypus widmen. Dabei wurde zum einen die Genese dieser neuen Funktion im Spiegel des hochschulpolitischen Diskurses ergründet und mittels einer quantitativen Erhebung das Qualitätsverständnis beleuchtet (Gerchen & Walther, 2022) sowie zum anderen die Verfasstheit der Stellen, die Tätigkeitsprofile, das berufliche Selbstverständnis sowie die selbstwahrgenommene Fremdwahrnehmung erforscht (Gerchen, 2021).

Eine umfassende Analyse der strukturellen Verankerung dieser Qualitätssicherungsinstanz an deutschen Hochschulen steht bislang noch aus. Daher verfolgt diese Studie das Ziel, den aktuellen Stand der rechtlichen und organisationalen Verankerung von Berufungsbeauftragten aufzuzeigen. Ausgangspunkt dafür sind zwei gegensätzliche Annahmen über die Treiber und die bisherige Entwicklung des Untersuchungsfelds: Einerseits lässt sich argumentieren, dass die Verankerung der Beauftragten heterogen ausfallen wird, da sich Hochschulgesetzgebung und Hochschulentwicklung häufig uneinheitlich gestalten. Andererseits lässt sich annehmen, dass es aufgrund der relativ neuen Anforderung der Etablierung dieser Funktion eher Angleichungstendenzen geben wird. Welche Annahme zutrifft, sucht der Beitrag im Zuge der Analysen zu klären. Die Berufungsbeauftragten werden dabei als *Beobachtende zweiter Ordnung* (Luhmann, 1995) gefasst, die den Auswahlprozess bei der Besetzung einer Professur begleiten und beobachten, wie die am Verfahren Beteiligten agieren. Der Begriff der *Beobachtung* meint nicht nur die Betrachtung des Verfahrens, sondern das „*Erleben und Handeln*“ (Luhmann, 1995, S. 99) durch die Beobachtenden. Übertragen auf die Berufungsbeauftragten liegt das Erkenntnisinteresse also auf Stellen der Berufsbeobachtung.

Die Analyse des Untersuchungsfelds bietet die Chance, die Implementierung neuer Aufgaben an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung in statu nascendi zu beobachten. Der Artikel widmet sich den Desideraten aus einer organisations-theoretischen Perspektive. Er konzentriert sich dabei auf die staatlichen Universitäten, deren Anforderungen an Berufungsverfahren sich von anderen Hochschultypen aufgrund der jeweils spezifischen Dienstaufgaben und damit verknüpften Selektionskriterien unterscheiden. Die Untersuchung widmet sich entsprechend der Frage, wie die Stellen von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten formal-strukturell verankert sind.

Organisationssoziologisch betrachtet sind zwei Entwicklungen der strukturellen Verankerung denkbar: Über einen systemtheoretischen Zugang ist zu erwarten, dass die Universitäten individuelle Entscheidungsstrukturen entwickeln, die zu einer starken Ausdifferenzierung der Strukturen der Berufungsbeobachtung führen (Luhmann, 2000). Zieht man die zentralen Ausgangstexte des Neoinstitutionalismus heran, ist ein gegenteiliges Phänomen zu erwarten, nämlich strukturelle Angleichungsprozesse zwischen den Organisationen. Da die Universitäten sich innerhalb eines organisationalen Felds mit ähnlicher organisationaler Umwelt bewegen, könnte die Angleichung in einer hohen Homogenität der Strukturen der Berufungsbeobachtung resultieren (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977). Beide Perspektiven werden in die Analysen einbezogen.

Für die Untersuchung wurde ein multimethodisches Forschungsdesign gewählt, das verschiedene Datenquellen einbezieht. Analysiert werden die Landeshochschulgesetze, alle öffentlich zugänglichen Berufungsregularien der staatlichen Universitäten sowie deren Webseiten. Die Strukturen der Berufungsbeobachtung werden dabei mittels der systemtheoretischen Organisationssoziologie (Luhmann, 2000; Kühl, 2011) betrachtet. Über bivariate Korrelationsanalysen werden ergänzend mögliche Zusammenhänge zwischen der Ausgestaltung der Berufungsbeobachtung und den Merkmalen *Vorliegen des Ruferteilungsrechts*, *Anzahl des professoralen Personals* und *Exzellenzstatus* der Universitäten untersucht.

Der folgende Abschnitt erläutert die zugrundeliegenden theoretischen Überlegungen. Anschließend wird das empirische Material vorgestellt und das methodische Vorgehen beschrieben. Die auf Basis der Dokumentenanalysen gewonnenen Erkenntnisse werden in Abschnitt 4 dargelegt. Der fünfte Abschnitt nimmt sich möglicher Zusammenhänge zwischen der strukturellen Verankerung von Berufungsbeauftragten und ausgewählten Universitätsmerkmalen an. Abschließend werden die Ergebnisse resümiert und ein Ausblick auf weitere Forschungsperspektiven gegeben.

2 Organisationssoziologische Überlegungen zur strukturellen Verankerung der Berufungsbeobachtung

Der theoretische Zugang erfolgt über zwei organisationssoziologische Ansätze: die systemtheoretische Organisationssoziologie nach Luhmann (2000) und Kühl (2011) und den soziologischen Neoinstitutionalismus nach Meyer und Rowan (1977) sowie DiMaggio und Powell (1983). Das Zusammenbringen beider Theorien ist für die Analyse von Forschungsgegenständen der Hochschulforschung nicht neu (u. a. Kosmützky, 2010; Hüther & Krücken, 2013; Kleimann, 2016). Vielmehr dient es der Korrektur der jeweiligen Defizite der beiden Perspektiven. Während eine bloße neoinstitutionalistische Herangehensweise die organisationalen Strukturen aus dem Blick verliert, unterschätzt eine

ausschließlich systemtheoretische Betrachtung den Einfluss von Institutionen auf die Entscheidungsstrukturen und deren legitimatorische Relevanz (Borggräfe, 2019, S. 157).

Über den systemtheoretischen Zugang sollen zunächst die Strukturen der Berufsbeobachtung systematisiert werden. Universitäten sind im Sinne der Theorie Organisationen, die durch spezifische Entscheidungsprämissen gekennzeichnet sind (Luhmann, 2000). Folgt man dieser Perspektive, unterscheiden sich Organisationen durch ihre spezifischen Entscheidungsstrukturen voneinander; sie beobachten als soziales System ihre Umwelt und passen ihre Entscheidungsprämissen den externen Anforderungen an. Dabei entwickeln sie organisationale Eigenlogiken (Borggräfe, 2019, S. 93 f.). Entsprechend ist zu erwarten, dass die Empfehlungen des WR als externe Anforderungen verstanden werden, die die formalen Entscheidungsprämissen zur Durchführung von Berufungsverfahren verändern. Diese organisationspezifischen Veränderungen könnten zu einer hohen Heterogenität der organisationalen Strukturen führen.

Luhmann benennt drei Typen von formalen Entscheidungsprämissen in Organisationen: *Entscheidungsprogramme*, *Kommunikationswege* und *Personal* (2000, S. 225). Der Typus der Entscheidungsprogramme unterscheidet sich in Zweckprogramme, die ein bestimmtes Ziel vorgeben, wie die Erhöhung des Professorinnenanteils, und Konditionalprogramme, die Reaktionen auf bestimmte Inputs definieren, wie die Festlegung von Verfahrensschritten in Berufsordnungen (Kühl, 2011, S. 103 ff.). Die Kommunikationswege als zweiter Typus legen Zuständigkeiten für bestimmte Entscheidungen in der Organisation fest, sie werden u. a. durch Hierarchien vorgegeben (Kühl, 2011, S. 105 f.). Das Personal als dritter Typus ist insofern als Struktur zu verstehen, als Personen die Wahrscheinlichkeit des Treffens von bestimmten Entscheidungen beeinflussen und damit über die Besetzung von Positionen Entscheidungskorridore errichtet werden (Luhmann, 2000, S. 279 ff.). Was nun die Regulierung von Berufungsverfahren anbetrifft, legen die Universitäten nicht nur über Berufsregularien programmformale Entscheidungsprämissen fest, sondern implementieren mit den Berufsbeauftragten auch *Stellen* der Berufsbeobachtung, die als Synthesen aus Entscheidungsprogrammen, Kommunikationswegen und Personal zu verstehen sind.

Für die systematische Erschließung von Strukturen der Berufsbeobachtung stehen die in den Berufsregularien dokumentierten formalen Entscheidungsprämissen im Fokus, nicht die informellen Strukturen. Über die Analyse der Webseiten wird zudem die Schauseite der Universität betrachtet, die als selektive Darstellung bestimmter formaler Strukturen zu verstehen ist. Hier wird das Personal mit bestimmten Zuständigkeiten als Struktur sichtbar gemacht, das ebenfalls die formale Entscheidung der Organisation über die Verankerung von Stellen der Berufsbeobachtung abbildet (Kühl, 2011, S. 145 ff.).

Die neoinstitutionalistische Perspektive rückt das Verhältnis von Organisationen zu ihrer Umwelt in den Fokus. Die Kernthese ist, dass Organisationen ihre Strukturen an den Anforderungen und Erwartungen der institutionellen Umwelt ausrichten und so Legitimität erhalten. Dabei sind es vor allem die formalen Strukturen der Organisation, die angepasst werden müssen, um den Erwartungen der organisationalen Umwelt gerecht zu werden (Meyer & Rowan, 1977). Im Kontext von Berufungsverfahren werden die *Bestenauslese* und *Chancengleichheit* der Bewerberinnen und Bewerber als gesellschaftliche Anforderungen an die Universitäten herangetragen (Färber & Spangenberg, 2008). Angleichungsprozesse zwischen den Universitäten könnten dazu führen, dass sich die organisationalen Strukturen der Berufungsbeobachtung homogen entwickeln.¹

Bei der Anpassung zwischen Organisationsstrukturen und Umwelterwartungen greifen gemäß der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie drei Mechanismen, die zur institutionellen Isomorphie – also dem strukturellen Angleichungsprozess zwischen Organisationen eines Felds – führen. Der erste Mechanismus ist der *Zwang*. DiMaggio und Powell verstehen die zwanghafte Angleichung als „*formal and informal pressures exerted on organizations by other organizations upon which they are dependent and by cultural expectations in the society within which organizations function*“ (1983, S. 150). Dieser Druck wird im organisationalen Feld der Universitäten vor allem durch staatliche Vorgaben ausgeübt. So spezifizieren die jeweiligen Hochschulgesetze die formalen Regelungen für die Universitäten zur Wahrung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Entsprechend finden sich in den Gesetzen Anweisungen zur Ausgestaltung des Auswahlverfahrens sowie in einigen Bundesländern auch zum Einsatz von Berufungsbeauftragten.

Der zweite Mechanismus ist die *Mimese* von Organisationen. Sie bewirkt ebenfalls einen Wandel in der Organisationsgestaltung und wird ausgelöst „*when organizational technologies are poorly understood, when goals are ambiguous, or when the environment creates symbolic uncertainty*“ (DiMaggio & Powell, 1983, S. 151). Das Zurückgreifen auf bereits bewährte Organisationsstrukturen und Problemlösungsstrategien soll ceteris paribus ein identisches Ergebnis herbeiführen, sodass die kopierende Organisation sich einer effizienten und legitimen Lösung – hier der Sicherung von Verfahrensqualität – gewiss sein kann. So ist anzunehmen, dass sich Universitäten in ihrer Entscheidung über die Ausgestaltung der Berufungsbeobachtung an strukturähnlichen Universitäten orientieren, da sie einen vergleichbaren Legitimationsdruck haben. Der dritte Mechanismus ist der normative Druck. Er steht laut DiMaggio und Powell

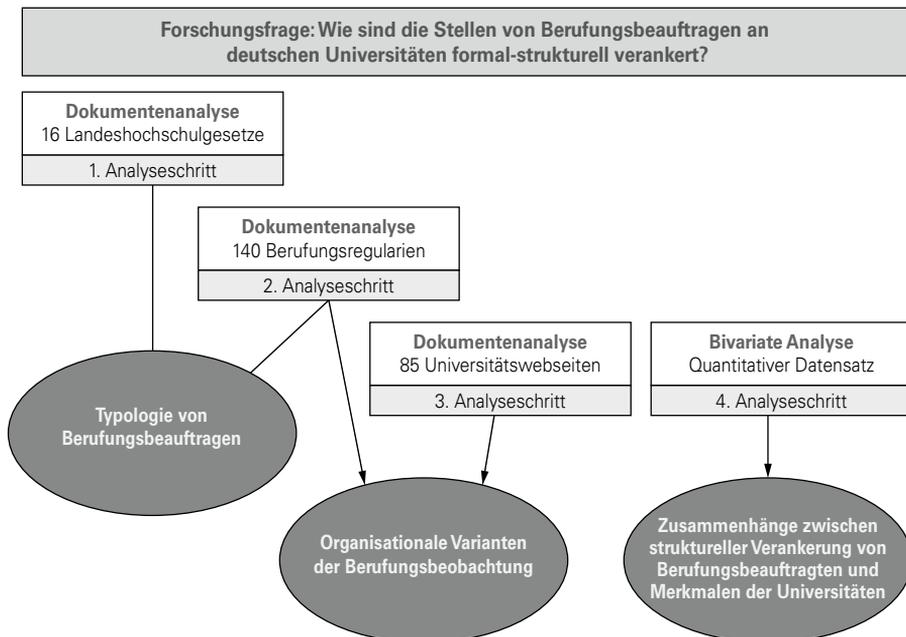
¹Neuere neoinstitutionalistische Beiträge widmen sich dem Umgang von Organisationen mit institutioneller Komplexität und beschäftigen sich dabei auch mit hybriden Organisationen (Greenwood et al., 2011; Meier & Meyer, 2020). Die Rahmung der Universität als hybride Organisation, die mit heterogenen Umweltanforderungen konfrontiert ist, ist für das vorliegende Forschungsinteresse nicht zweckmäßig. Zur theoretischen Fundierung der forschungsleitenden Annahme liegt der Fokus ausschließlich auf den Gründungstexten des Neoinstitutionalismus.

in engem Zusammenhang mit der Professionalisierung von Personen in einem organisationalen Feld (1983, S. 152). Da Berufsbeauftragte (noch) nicht den Status einer Profession im Sinne der Autoren haben, wird dieser Mechanismus im Folgenden nicht weiter berücksichtigt.

3 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Forschungsfrage haben wir ein multimethodisches Forschungsdesign gewählt. Mit der Zielsetzung, Stellenstrukturen der Berufsbeobachtung zu erfassen, führten wir sukzessive drei Dokumentenanalysen durch. Ergänzend haben wir bivariate Korrelationen untersucht, um mögliche Zusammenhänge zwischen den aufgedeckten Stellenstrukturen und spezifischen Universitätsmerkmalen zu ermitteln. Datengrundlage sind die Dokumente und Daten aller deutschen Universitäten in staatlicher Trägerschaft. Zur Festlegung des Samples haben wir das Portal Hochschulkompass.de verwendet: Die der Studie zugrundeliegende Grundgesamtheit ist 85.² Hierzu zählen auch die mit den Universitäten gleichgestellten Hochschulen, die das Promotionsrecht haben. Aus den Analysen exkludiert sind die Universitäten der Bundeswehr, da diese als Universitäten des Bundes gelten und damit rechtlich dem Bundesverteidigungsministerium unterstehen.

Abbildung 1: Methodisches Vorgehen



²Stichtag 15.07.2019.

Wie Abbildung 1 zu entnehmen ist, beantworten wir die Forschungsfrage zunächst über drei Analyseschritte, die sich der Auswertung von drei Dokumententypen annehmen. Der erste Dokumententyp sind die Landeshochschulgesetze, die für die Universitäten rechtlich bindend sind und damit den Ermessensspielraum in der Entscheidung über den Einsatz von Berufungsbeauftragten vorgeben. Der zweite Dokumententyp sind Berufsregularien³, in denen sich ebenfalls Entscheidungsprämissen zur Einbindung von Berufungsbeauftragten finden. Insgesamt haben wir 140 öffentlich zugängliche Berufsregularien der Universitäten recherchiert und in die Analyse einbezogen; viele Universitäten stellten also mehrere Papiere zur Verfügung. Zeitpunkt der Datenerhebung war August 2019.⁴ Neun Universitäten haben zum Zeitpunkt der Erhebung keine Berufsregularien auf den Websites zur Verfügung gestellt; hier haben wir die Grundordnungen herangezogen. Die Webseiten der Universitäten sind der dritte Dokumententyp, über den Informationen zu den bestehenden Stellen der Berufsbeobachtung an den Universitäten gewonnen werden konnten. Die Webpräsenzen der 85 Universitäten wurden auf jene Stellen hin durchsucht, die laut Darstellung für die prozedurale Qualitätssicherung und/oder die entscheidungsvorbereitende Unterstützung von Berufsangelegenheiten zuständig sind.

Die Dokumente haben wir mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2009) ausgewertet. Nach der Identifikation des relevanten Datenmaterials, der Analyseeinheiten sowie der aus der Theorie abgeleiteten relevanten Ausprägungen und Indikatoren erfolgte die Extraktion des Materials. Ziel der Extraktion war es, dem Text die relevanten Informationen zu Strukturen der Berufsbeobachtung zu entnehmen. Im Fokus der Analyse standen dabei Stellenbezeichnungen und Aufgabenbeschreibungen, die Rückschlüsse auf die organisationale Verortung der Stellen erlauben. Die Informationen wurden anschließend kategorisiert (Gläser & Laudel, 2009, S. 199 ff.). Auf Basis der Analyse der Hochschulgesetze und Berufsregularien konnten so empirisch begründete Typen (Kluge, 2000) von Berufungsbeauftragten gebildet werden. Im dritten Analyseschritt galt das Erkenntnisinteresse den an den einzelnen Universitäten auftretenden Stellenstrukturen. Hierzu haben wir die Informationen aus den Berufsregularien mit denen der Universitätswebseiten zusammengeführt, um organisationale Varianten der Berufsbeobachtung zu identifizieren.

Bis zu diesem Punkt wurde unterstellt, dass das Feld der Universitäten homogen ist. Die Universitäten unterscheiden sich jedoch im Hinblick auf Merkmalsausprägungen,

³Der Begriff umfasst Ordnungen, Satzungen, Leitlinien, Handreichungen und vergleichbare Bezeichnungen der Dokumente, die Berufungsverfahren an Universitäten regeln. Die Texttypen unterscheiden sich zwar hinsichtlich der rechtlichen Verbindlichkeit, allerdings ist aufgrund der öffentlichen Zugänglichkeit davon auszugehen, dass alle den Status eines formalen Entscheidungsprogramms haben.

⁴Die Aktualität wurde 2021 stichprobenartig überprüft: Etwaige Überarbeitungen der Regelungen beschränkten sich thematisch auf Tenure-Track-Professuren sowie die Durchführung digitaler Kommissions-sitzungen und -abstimmungen.

die in einem Zusammenhang mit der strukturellen Verankerung von Berufsbeauftragten stehen könnten. Daher haben wir im vierten Analyseschritt einen quantitativen Datensatz mit verschiedenen Eigenschaften der 85 Universitäten erstellt. Neben den Varianten der Berufsbeobachtung, die über die vorangegangenen Analyseschritte identifiziert werden konnten, haben wir die folgenden Universitätsmerkmale in den Blick genommen:

Recht zur Ruferteilung: Aus der Analyse der Hochschulgesetze ging hervor, dass in einigen Bundesländern ausgewählten oder allen Universitäten die Verantwortung für die Entscheidung über die Besetzung von Professuren übertragen wurde. Diese Verantwortungsübertragung kann zu einem erhöhten Legitimationsbedarf hinsichtlich der Qualität der Berufsentscheidung führen. Dabei ist es naheliegend, dass die Universitäten, denen das Recht zur Ruferteilung obliegt, spezifische Strukturen der Berufsbeobachtung herausgebildet haben. Die Information, ob die jeweilige Universität das Recht zur Ruferteilung hat, wurde entweder dem Hochschulgesetz entnommen oder von den zuständigen Ministerien und Universitäten eingeholt.

Anzahl des professoralen Personals: Universitäten mit vielen Professuren führen i. d. R. mehr Wieder- und Neubesetzungsverfahren durch als jene mit vergleichsweise wenigen Professuren. Daher erscheint es plausibel, dass sich die Anzahl der durchzuführenden Berufsverfahren auf die Organisation der prozeduralen Qualitätssicherung auswirkt. Da nicht zentral erfasst wird, wie viele Berufsverfahren je Universität in einem bestimmten Zeitraum aufgenommen wurden, wurde die *Anzahl des professoralen Personals* als Indikator herangezogen. Datenquelle ist die amtliche Hochschulstatistik (Bezugsjahr 2018).

Exzellenzstatus: Durch die Förderprogramme *Exzellenzinitiative* und *Exzellenzstrategie* standen die beteiligten Universitäten nicht nur im Wettbewerb um Ressourcen und Reputation, sondern auch um exzellentes wissenschaftliches Personal. So mussten die Universitäten, die sich um Exzellenzcluster bewarben, Konzepte für die Berufs- und Personalgewinnungsstrategie weltweit herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie die Förderung von Chancengleichheit vorlegen (GWK, 2016). Denkbar ist, dass die in den bisherigen Ausschreibungen erfolgreichen Universitäten im Rahmen der Umsetzung der Konzepte auch bestimmte Stellen der Berufsbeobachtung implementiert haben.

Aufgrund der geringen Fallzahl wurden die Daten mittels eines deskriptiven Untersuchungsdesigns ausgewertet. Der Fokus der Analyse liegt auf der Frage, ob generelle Zusammenhänge zwischen der strukturellen Ausgestaltung der Berufsbeobachtung und den ausgewählten Universitätsmerkmalen bestehen. Hierfür haben wir bivariate Korrelationsanalysen durchgeführt (Diaz-Bone, 2019, S. 66 ff.).

4 Strukturen der Berufungsbeobachtung an deutschen Universitäten

Für die Erarbeitung von Strukturen der Berufungsbeobachtung mussten zunächst die Analyseeinheiten des Dokumentenkorpus festgelegt werden (Gläser & Laudel, 2009, S. 209 f.). Dabei wurde auf zwei Kriterien zurückgegriffen: zum einen auf eindeutig zuordenbare Zuständigkeiten, die sich über die Bezeichnung der Stellen herleiten ließen, sowie zum anderen auf die in den Empfehlungen des WR zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren formulierten Aufgaben von Berufungsbeauftragten:

- Teilnahme an allen Sitzungen der Kommission als nicht stimmberechtigtes Mitglied,
- Berichterstattung gegenüber der Hochschulleitung über den Verfahrensstand,
- Hinwirken auf die Einhaltung der Pläne zur strategischen Hochschulentwicklung sowie der in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Kommission,
- Ansprechperson für die Bewerbenden (WR, 2005, S. 52).

War in den analysierten Dokumenten erkennbar, dass die dort beschriebenen Stellen mindestens zwei der genannten Aufgaben in Bezug auf die Durchführung von Berufungsverfahren übernehmen, oder ließ die Bezeichnung eine eindeutige Identifikation des auf Berufungsverfahren bezogenen Verantwortungsbereichs zu (z. B. Berufungsreferentin), wurde diesen Stellen der Aufgabentyp der Berufungsbeauftragten zugeschrieben.

4.1 Analyse der Landeshochschulgesetze

Die Landeshochschulgesetze (LHG) sind als rechtliche Rahmenbedingungen relevant, die Erwartungen im Hinblick auf die Verankerung von Strukturen der Berufungsbeobachtung an Universitäten formulieren und somit als Elemente einer Angleichung von Strukturen durch Zwang fungieren können. Die forschungsleitende Annahme, die von einer homogenen Struktur aufgrund ähnlicher Umwelterwartungen ausgeht, erfordert eine Auseinandersetzung mit den rechtlichen Rahmenbedingungen der Universitäten.

Die Analyse der LHG zeigt, dass die Regelungen zur Verankerung der Stellen von Berufungsbeauftragten divers sind (Tab. 1): 9 Bundesländer regeln den Einsatz solcher Stellen nicht, während 7 Bundesländer Berufungsbeauftragte vorsehen. Dabei lässt die Gesetzgebung den Universitäten in Gestalt von Kann-, Soll- und Muss-Regelungen unterschiedliche Ermessensspielräume. Während die Bundesländer Hessen und Sachsen-Anhalt keine Pflicht formulieren, sondern regeln, dass Berufungsbeauftragte eingesetzt werden können (Kann-Regelung), schreiben Brandenburg und Sachsen den

Universitäten den Einsatz von Berufungsbeauftragten zwingend vor (Muss-Regelung). In Bayern, Nordrhein-Westfalen (NRW) und Thüringen sollen i. d. R. Berufungsbeauftragte beteiligt sein, in Ausnahmen kann jedoch davon abgesehen werden (Soll-Regelung).

Tabelle 1: Übersicht der Regelungen zum Einsatz von Berufungsbeauftragten gemäß LHG

	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH	N
Keine Regelung	X		X		X	X		X	X		X	X			X		9
Kann-Regelung							X							X			2
Soll-Regelung		X								X						X	3
Muss-Regelung				X									X				2

Ferner stellen sich Unterschiede in der Bezeichnung der Stellen heraus: Während in Bayern Berichterstatte(r)innen bzw. Berichterstatte(r) (BayHSchPG) als Beobachtende zweiter Ordnung vorgesehen sind, sind es in Sachsen-Anhalt Senatsberichterstatte(r)innen bzw. -berichterstatte(r) (HSG LSA). Die beiden Funktionen wurden bereits im Jahr 1998 in das sachsen-anhaltische sowie 2003 in das bayerische Hochschulgesetz aufgenommen. Brandenburg, Hessen, NRW, Sachsen und Thüringen verwenden hingegen den Begriff Berufungsbeauftragte. Zuerst wurde der Begriff 2006 in NRW eingeführt (Gerchen & Walther, 2022, S. 82).

Weiterhin differiert die Zuordnung der Stellen zu Personal- und Statusgruppen. So geben Thüringen und Bayern vor, dass die Berufungsbeobachtung durch „Hochschul-lehrer“ (§ 85 (8) ThürHG, 10.05.2018) bzw. eine/einen „Professorin oder Professor“ (§ 18 (2) S. 1 BayHSchPG, 23.05.2006) erfolgen soll. Die anderen 5 Bundesländer legen nicht fest, welcher Mitgliedschaftsgruppe die Berufungsbeauftragten angehören sollen und überlassen diese Entscheidung den Universitäten.

Die Regelungsdichte der LHG gestaltet sich ebenfalls divers. Während in Hessen, NRW, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen die Berufungsbeauftragten lediglich als Instanz erwähnt werden, werden in Bayern und Brandenburg Aufgaben und Rechte definiert. So heißt es im brandenburgischen Hochschulgesetz:

„Berufungsbeauftragte wirken qualitätssichernd und standardbildend als nicht stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommissionen in den Berufungsverfahren mit. Sie unterrichten die Hochschulleitungen regelmäßig über den Fortgang des Verfahrens und achten darauf, dass die strategischen Ziele hinsichtlich der Hochschulentwicklung sowie die in der Ausschreibung formulierten Auswahlkriterien Berücksichtigung finden“ (§ 40 (10) BbgHG, 28.04.2014).

Doch auch hier wird nicht geregelt, wie die Berufungsbeauftragten an den Universitäten strukturell zu verorten sind.

Die Analyse der LHG macht deutlich, dass die Anforderungen an die Universitäten in Bezug auf die Einrichtung von Berufungsbeauftragten unterschiedlich sind. In den 7 Bundesländern, in denen der Einsatz von Berufungsbeauftragten geregelt wird, bleibt den Universitäten die strukturelle Verortung der Stellen weitgehend überlassen. Nur 2 Länder benennen eine Statusgruppe, der die Aufgabe der Berufungsbeobachtung übertragen werden soll.

Somit zeigt die Analyse der Hochschulgesetze, dass die Gesetzgebung nicht zu einer starken Angleichung der Strukturen der Berufungsbeobachtung führen kann. Da nur wenige Hochschulgesetze überhaupt den Einsatz von Berufungsbeauftragten regeln, liegt keine einheitliche rechtliche Ausprägung von Stellenstrukturen vor, sodass auch das theoretische Argument einer strukturellen Angleichung durch den Mechanismus des Zwangs nicht greift (DiMaggio & Powell, 1983, S. 150). Die Analyse der Berufsregularien wird nun zeigen, wie die Universitäten mit den durch die Gesetzgebung eingeräumten Handlungsfreiheiten unter den gleichzeitigen Anforderungen an qualitätsgesicherte Berufungsverfahren umgehen.

4.2 Analyse der Berufsregularien

Der vergleichende Blick in die Berufsregularien der Universitäten verdeutlicht zunächst, dass große Unterschiede im Detaillierungsgrad der Regelungen bestehen. Das Spektrum reicht von einer einmaligen Nennung der Stelle als beratendes Mitglied der Kommission bis hin zu eigenen Leitfäden für Berufungsbeauftragte. Zudem divergieren die Bezeichnungen der Stellen in einem Ausmaß, das über die Varianz in den Hochschulgesetzen hinausgeht (Abb. 2). Dabei lassen die Bezeichnungen der Stellen keine Rückschlüsse auf deren strukturelle Ausgestaltung zu: So gibt es Senatsbeauftragte, die weder vom Senat ernannt werden (z. B. TU Darmstadt) noch zwingend Mitglieder des Senats sind (z. B. Uni Mannheim).

Diese ersten Erkenntnisse verweisen auf eine hohe Heterogenität der strukturellen Verankerung von Berufungsbeauftragten. Zur Beantwortung der Forschungsfrage ist es sinnvoll, diesen Befund nicht einfach anzunehmen, sondern zu prüfen, ob die verschiedenen Strukturausprägungen zu Typen verdichtet werden können. Hierzu wird auf die in den Berufsregularien adressierten Entscheidungsprämissen der Stellen zurückgegriffen.

Abbildung 2: Gruppierung von Berufsbeauftragten auf Basis der Berufsregularien

Dimension – Umfang der Zuständigkeit		
	Zuständigkeit für alle Verfahren	Zuständigkeit nicht für alle Verfahren
Dimension – Organisationale Verortung	wissenschaftlich	<ul style="list-style-type: none"> – Berufsbeauftragte – Berichterstatterinnen/-erstatte – Fachferne Beraterin/fachferner Berater – Korreferentin/Korreferent – Senatsberichterstatterinnen/-erstatte, -beobachterinnen/-beobachte, -beauftragte, Berufsbeauftragte des Senats, Berichterstatterinnen/-erstatte des Senats
	administrativ	<ul style="list-style-type: none"> – (Berufungs-)Referentinnen/Referenten, Referentinnen/Referenten für Berufsangelegenheiten, Referentinnen/Referenten des Präsidiums – Berufsmanagerin/-manager – Berufsbeauftragte (der Personalabteilung) – Beratungsteams Berufung <p>Organisationseinheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> – Stabsstellen (Berufungen, Berufsangelegenheiten, -management, Strategie, Strategisches Personalmanagement) – Geschäftsstelle Berufungen – Referate & Abteilungen (Berufungen, Personal und Berufungen, Berufsangelegenheiten, Gremienreferat) – Präsidium/Präsidialamt

Für die Typenbildung werden zwei Dimensionen der formal-strukturellen Gestaltung der Stellen herangezogen: die *organisationale Verortung der Stellen* (Kommunikationswege; Kühl 2011, S. 105 f.) und der *Umfang der Zuständigkeit der Berufsbeauftragten* (Entscheidungsprogramme; Kühl, 2011, S. 103 ff.). Die organisationale Dimension meint dabei die Zuordnung der Berufsbeauftragten zu einer bestimmten *Personalgruppe*: dem *professoralen* oder dem *nicht-wissenschaftlichen Personal*. Mit dieser Unterscheidung in der Zuordnung gehen deutliche funktionale Unterschiede einher, die der doppelten Hierarchie von Universitäten geschuldet sind. Die Stellen sind entweder Teil der wissenschaftlichen Hierarchie oder Teil der Verwaltungshierarchie (Kleimann, 2016, S. 178). Hieraus ergeben sich für die Typenbildung Unterschiede in der zweiten Dimension, die sich auf den Umfang und die Art der Zuständigkeit der Berufsbeauftragten bezieht.

Berufsbeauftragte, die gleichzeitig eine Professur an der Universität innehaben – im Folgenden: *professorale Berufsbeauftragte* – sind im Rahmen der *akademischen*

Selbstverwaltung mit der Aufgabe der Berufungsbeobachtung zweiter Ordnung betraut. Sie werden entweder von der Hochschulleitung oder dem Senat bestimmt (Abb. 2, obere Hälfte). Die Analyse der Regularien zeigt, dass sie nur den Bewertungsprozess der Kommission begleiten. Die Beobachtenden zweiter Ordnung, die der Gruppe des administrativen Personals angehören – die *nicht-professoralen Berufungsbeauftragten* –, sind zumeist auch für die Begleitung weiterer Phasen des Berufungsverfahrens verantwortlich, wie etwa der Definition von Profil und Ausstattung der Professur oder der Berufungsverhandlung. Diese Stellen haben den *primären Zweck*, die Qualität von Berufungsverfahren zu sichern. Eine Besonderheit dieser Stellen ist, dass in den Berufsordnungen nicht nur Stellenbezeichnungen benannt werden, sondern auch Organisationseinheiten wie etwa Abteilungen (z. B. FernUni Hagen).

Zur zweiten Dimension der Typologie (Umfang der Zuständigkeit) gehört grundsätzlich die sachliche und zeitliche Differenzierung der Zweckprogrammierung der Stellen (Luhmann, 2000, S. 265 f.). Während die Stellen auf der linken Seite der Abbildung sowohl in sachlicher als auch in zeitlicher Hinsicht für alle Verfahren der Universität zuständig sind, ist die Zuständigkeit der Stellen auf der rechten Seite in Abbildung 2 sachlich und zeitlich limitiert. Hier beauftragen die Hochschulleitungen entweder für einen bestimmten Zeitraum einen Pool von Professorinnen und Professoren, von denen einzelne dann bestimmte Berufungsverfahren begleiten (z. B. Uni Weimar), oder sie werden vor der Konstitution der Kommission bestimmt (z. B. TU Dortmund).

Der auf der Grundlage der gewählten Dimensionen anzunehmende vierte Typus – administrative Stellen, die in begrenztem zeitlichen oder sachlichen Umfang für die Berufungsbeobachtung zuständig sind –, ist in den Berufsregularien nicht anzutreffen. Aus der Praxis ist jedoch bekannt, dass solche Stellen durchaus vorkommen. Das offenbart, dass die Hochschulen in der Strukturgestaltung der Stellen über die rechtlichen Regularien hinausgehen. Mit der Typisierung der regulatorisch vorgesehenen Möglichkeiten der Ausgestaltung von Stellen der Berufungsbeobachtung ist also die Frage nach der formal-strukturellen Verankerung noch nicht abschließend beantwortet. Wie die Beobachtung zum vierten anzunehmenden Typus beispielhaft zeigt, weichen die Strukturen zum Teil von den in den Berufsregularien festgehaltenen Vorgaben ab. Der normative Rahmen und die konkret umgesetzten organisationalen Strukturen sind also nicht immer kongruent.

Um die formalen Entscheidungsprämissen systematisch ermitteln zu können, wird aufbauend auf den bisher gewonnenen Erkenntnissen nun die faktische organisationale Verortung analysiert. Hierzu wird auf die Darstellung der Verortung von Stellen der Berufungsbeobachtung auf der Schauseite der Universitäten zurückgegriffen.

4.3 Analyse der Universitätswebseiten

Die entwickelte Typologie von Berufsbeauftragten dient nun als Heuristik, um die konkret umgesetzten organisationalen Strukturen der Berufsbeobachtung zu erfassen. Hierfür wurden die Informationen zu Stellen der Berufsbeobachtung aus den Regularien und den Universitätswebseiten zusammengeführt. Jede Universität wurde dabei als Einzelfall betrachtet, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede der strukturellen Verortung der Berufsbeobachtung herauszuarbeiten.

Da über die Webseiten zwar die organisationale Verortung erfasst werden kann, nicht aber der Umfang der Zuständigkeit der Stellen, wurde auf Basis der bisherigen Erkenntnisse eine Reduktion der Merkmalsausprägungen auf die organisationale Verortung der Berufsbeobachtung vorgenommen. Schließlich geht aus der Analyse der Berufsregularien hervor, dass diese Dimension mit den spezifischen Entscheidungsprogrammen der Stellen einhergeht, da die Gruppe der Professorinnen und Professoren unabhängig vom Umfang der Zuständigkeit die Aufgabe im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung wahrnimmt. Entsprechend wird im Weiteren die organisationale Verortung, d. h. die Zuordnung zum wissenschaftlichen bzw. administrativen Bereich, in den Mittelpunkt gerückt und entsprechend zwischen *professoralen* und *nicht-professoralen Berufsbeauftragten* unterschieden.

Über die Analysen konnten vier organisationale Varianten der Berufsbeobachtung identifiziert werden:

Variante 1: Die Universität überträgt die Zuständigkeit für die Berufsbeobachtung ausschließlich professoralen Berufsbeauftragten.

Variante 2: Die Universität überträgt die Zuständigkeit für die Berufsbeobachtung ausschließlich nicht-professoralen Berufsbeauftragten.

Variante 3: Die Universität implementiert eine Doppelstruktur, indem sie die Zuständigkeit für die Berufsbeobachtung sowohl professoralen als auch nicht-professoralen Berufsbeauftragten überträgt.

Variante 4: Die Universität sieht keine organisationale Zuständigkeit für die Berufsbeobachtung vor.

Mithilfe der aufeinander aufbauenden Analyseschritte ist auch eine Darstellung der Verteilung der vier Varianten innerhalb der 85 Universitäten möglich (Tab. 2). Dabei zeigt sich, dass 70 der 85 Universitäten formal Berufsbeauftragte in ihrer Struktur verankert haben. Aus dieser Perspektive deutet sich eine Angleichung der Universitäten an, da Berufsbeauftragte von der überwiegenden Mehrheit eingesetzt werden. 36 dieser Universitäten haben eine Doppelstruktur implementiert. Insgesamt haben

58 Universitäten zentrale Stellen geschaffen, deren primäres Zweckprogramm die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren ist. 48 sehen die Beobachtung durch professorales Personal vor, davon betrauen lediglich 12 Universitäten ausschließlich Professorinnen und Professoren mit der Berufungsbeobachtung.

Tabelle 2: Typen von Berufungsbeauftragten und organisationale Varianten der Berufungsbeobachtung

Organisationale Varianten	Unis	Typen von Berufungsbeauftragten je Universität	
	N	Professorale Berufungsbeauftragte	Nicht-professorale Berufungsbeauftragte
Variante 1 Professorale Berufungsbeauftragte	12	12	0
Variante 2 Nicht-professorale Berufungsbeauftragte	22	0	22
Variante 3 Doppelstruktur	36	36	36
Variante 4 Keine Berufungsbeauftragten	15	0	0
N	85	N = 48	N = 58

Ein Vergleich der Erkenntnisse aus den Analysen der beiden Dokumententypen zeigt, dass insbesondere die Stellen von nicht-professoralen Berufungsbeauftragten häufig nicht in den rechtlichen Rahmentexten verankert sind. Da die Regelungen in Berufsordnungen eine rechtliche Bindungswirkung haben, entbindet sich die Universität mit der Entscheidung, bestimmte Stellen nicht in die Satzungen aufzunehmen, von einer verpflichtenden Struktur und gewinnt so Handlungsspielräume. Sind bestimmte Strukturen nicht satzungsmäßig geregelt, entzieht sich die Universität möglicher satzungsbezogener Kritik. Umgekehrt finden sich auch relativ selten professorale Berufungsbeauftragte auf den Webseiten der Universitäten. Dieser Umstand lässt sich durch die zeitlich und sachlich limitierte Zuständigkeit erklären, die im Wesentlichen nur für organisationsinterne Abläufe relevant ist.

Um die Erkenntnisse der einzelnen Dokumentenanalysen auf der Landesebene einzuordnen, wird in Tabelle 3 die Verteilung der Varianten auf die einzelnen Bundesländer dargestellt. So lässt sich zeigen, ob und inwiefern die jeweilige Landesgesetzgebung die Strukturen der Berufungsbeobachtung der Universitäten formt. Ein erster Befund ist, dass alle Universitäten der Bundesländer, die eine Regelung zum Einsatz von Berufungsbeauftragten in den LHG verankert haben, dies unabhängig vom eingeräumten Ermessensspielraum umsetzen. Vor dem Hintergrund der organisations-

soziologischen Überlegungen ist diese Erkenntnis ein Hinweis auf eine erzwungene Angleichung der Organisationen. Die Tatsache, dass die Universitäten der Bundesländer, deren Gesetzgebung keine Berufsbeauftragten vorsieht, auch überwiegend entsprechende Stellen implementiert haben, weist allerdings auf eine Angleichung durch mimetischen Isomorphismus hin (DiMaggio & Powell, 1983, S. 150 f.).

Tabelle 3: Organisationale Varianten der Berufsbeobachtung je Bundesland

Organisationale Varianten	Organisationale Varianten je Bundesland																N
	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH	
Variante 1 – Professorale Berufsbeauftragte	1	3	0	0	0	0	2	0	1	3	0	0	0	0	0	2	12
Variante 2 – Nicht-professorale Berufsbeauftragte	1	0	1	3	0	1	0	2	6	1	2	0	3	0	2	0	22
Variante 3 – Doppelstruktur	6	6	2	0	1	1	3	0	1	10	0	1	1	2	0	2	36
Variante 4 – Keine Berufsbeauftragten	7	0	0	0	0	1	0	0	3	0	3	0	0	0	1	0	15
N	15	9	3	3	1	3	5	2	11	14	5	1	4	2	3	4	85

Stärke des Zusammenhangsmaßes Cramer's V = 0,57 **

Signifikanzniveaus der bivariaten Zusammenhänge: * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

Betrachtet man die Verteilung der organisationalen Varianten, fällt auf, dass nur in wenigen Bundesländern völlig heterogene Strukturen vorzufinden sind. Die – bezogen auf die Anzahl der Universitäten – kleineren Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt haben jeweils eine Variante der Berufsbeobachtung implementiert. Zwar ist der Einsatz von Berufsbeauftragten in Brandenburg und Sachsen-Anhalt auch über die Hochschulgesetze vorgegeben, die organisationale Ausgestaltung jedoch nicht. Auch an den Universitäten in Bayern, Niedersachsen, NRW und Sachsen zeichnen sich Präferenzen für bestimmte Formen der Berufsbeobachtung ab. So haben von den 14 Universitäten in NRW 10 Universitäten eine Doppelstruktur; in Bayern sind es 6 von 9. In Niedersachsen und Sachsen überwiegt die Variante der Berufsbeobachtung durch nicht-professorale Beauftragte. Tabelle 3 veranschaulicht zudem, dass in nur 4 Ländern mehr als 2 verschiedene Varianten verankert sind.

Die Ähnlichkeiten innerhalb einiger Bundesländer könnten ein Anzeichen für die wechselseitige Beobachtung und die Angleichung zwischen den Universitäten sein, die mit einer ähnlichen rechtlichen Organisationsumwelt konfrontiert sind. Auch in den Bundesländern, in denen Regelungen zum Einsatz von Berufsbeauftragten bestehen, die strukturelle Verortung jedoch unbestimmt bleibt, kann neben der zwang-

haften auch eine mimetische Isomorphie unterstellt werden. So lässt sich annehmen, dass die jeweils dominierende Variante der Berufungsbeobachtung eine aus Sicht der Universitäten bewährte Organisationsstruktur vor dem Hintergrund der landesrechtlichen Anforderungen ist (DiMaggio & Powell, 1983, S. 151).

Zusammenfassend zeigen die Dokumentenanalysen, dass weder Homogenität noch Heterogenität in Bezug auf die Strukturen der Berufungsbeobachtung dominieren. Stattdessen findet sich eine komplexe Gemengelage aus Differenzierungs- und Angleichungsdynamiken im Feld. Um zu eruieren, worauf die jeweilige Verortung zurückzuführen sein könnte, werden in einem weiteren Schritt mögliche Zusammenhänge zwischen der strukturellen Verankerung der Berufungsbeobachtung und spezifischen Universitätsmerkmalen untersucht.

5 Berufungsbeobachtung vor dem Hintergrund spezifischer Universitätsmerkmale

In den bisherigen Analysen wurden alle Universitäten gleichgestellt, indem Unterschiede zwischen den Organisationen zunächst ausgeklammert wurden. Eine differenziertere Betrachtung zeigt jedoch, dass die Universitäten unterschiedliche Ausprägungen von Merkmalen aufweisen, die in einem Zusammenhang mit der strukturellen Verankerung der Berufungsbeobachtung stehen könnten. Die Überlegungen hierzu wurden im Abschnitt 3 dargelegt. Einbezogen in die bivariaten Analysen wurde das Vorliegen des Ruferteilungsrechts, die Anzahl des professoralen Personals und der Exzellenzstatus der Universitäten. Die genannten Merkmale sind sicherlich nicht vollständig; die Korrelationsanalysen können jedoch für weitergehende Forschungsperspektiven hilfreich sein, die die Gleichzeitigkeit von heterogenen und homogenen Entwicklungen in organisationalen Feldern ergründen wollen.

Das Recht zur Ruferteilung ist ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal, das in einem Zusammenhang mit der Verankerung von Berufungsbeauftragten stehen könnte. Mit Rückgriff auf die neoinstitutionalistische Organisationstheorie erscheint es plausibel, dass die Verantwortungsübertragung zur Ruferteilung zu einem erhöhten Legitimationsbedarf hinsichtlich der Qualität der Berufungsentscheidung führen kann.

Tabelle 4: Organisationale Varianten nach Ruferteilungsrecht

Organisationale Varianten	N	Ruferteilungsrecht	
		Ja	Nein
Variante 1 – Ausschließlich professorale Berufsbeauftragte	12	11	1
Variante 2 – Ausschließlich nicht-professorale Berufsbeauftragte	22	17	5
Variante 3 – Doppelstruktur	36	26	10
Variante 4 – Keine Berufsbeauftragten	15	4	11
N	85	58	27

Stärke des Zusammenhangsmaßes Cramer's $V = 0,43$ **

Signifikanzniveaus der bivariaten Zusammenhänge: * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

Tabelle 4 illustriert, dass die Variable des Ruferteilungsrechts tatsächlich einen signifikanten Zusammenhang mit der Variable der Varianten der Berufsbeobachtung aufweist. Dieser Befund könnte ein Hinweis sein, dass die Übertragung des Ruferteilungsrechts die Verankerung von Stellen der Berufsbeobachtung an den Universitäten begünstigt. So ist zu erkennen, dass die Universitäten mit Ruferteilungsrecht mehrheitlich Stellen der Berufsbeobachtung haben. Möglicherweise orientieren sie sich in ihrer Entscheidung über die strukturelle Ausgestaltung der Berufsbeobachtung an Universitäten, die einen vergleichbaren Legitimationsaufwand betreiben (müssen) (DiMaggio & Powell, 1983, S. 151). Lediglich 4 von 58 Universitäten mit Ruferteilungsrecht haben formal keine Berufsbeauftragten.

Die zweite Überlegung war, dass sich die Anzahl der durchzuführenden Berufungsverfahren – operationalisiert durch die Anzahl des professoralen Personals – auf die Strukturen der Berufsbeobachtung auswirkt. Die Analyse bringt einen bivariaten Zusammenhang zwischen der Größe der Professorenschaft und der organisationalen Variante der Berufsbeobachtung hervor.

Tabelle 5: Organisationale Varianten nach Anzahl des professoralen Personals

Organisationale Varianten	N	Anzahl des professoralen Personals
		Mittelwert (Standardabweichung)
Variante 1 – Ausschließlich professorale Berufsbeauftragte	12	281 (205)
Variante 2 – Ausschließlich nicht-professorale Berufsbeauftragte	22	225 (146)
Variante 3 – Doppelstruktur	36	351 (155)
Variante 4 – Keine Berufsbeauftragten	15	95 (70)
N	85	264 (175)

Stärke des Zusammenhangsmaßes $\eta^2 = 0,29$.

Wie Tabelle 5 entnommen werden kann, verfügen die Universitäten, die eine Doppelstruktur haben, über die im Mittelwert höchste Anzahl an professoralem Personal. Die Universitäten, die keine Berufungsbeobachtung vorsehen, haben mit einem Gruppenmittelwert von 95 dagegen eine deutlich geringere Zahl an Professorinnen und Professoren als alle anderen Gruppen. Der Befund ist ein Hinweis darauf, dass mit steigender Verfahrenszahl die Berufungsbeobachtung arbeitsteiliger organisiert wird, indem sowohl professorale als auch nicht-professorale Berufungsbeauftragte mit der Verfahrensqualitätssicherung betraut werden. Das erscheint dahingehend plausibel, als mit steigender Größe der Universitäten i. d. R. auch mehr Ressourcen für eine stärker arbeitsteilige Lösung verfügbar sind. An Universitäten, die eine vergleichsweise geringe Zahl an Verfahren haben, verbleibt die Verantwortung und Zuständigkeit für die Qualitätssicherung vermeintlich bei der Hochschulleitung und wird ggf. an Verwaltungspersonal delegiert.

Die Betrachtung des dritten Merkmals entspringt der Überlegung, dass die in den Förderprogrammen Exzellenzinitiative und -strategie erfolgreichen Universitäten sich in der Organisation der Berufungsbeobachtung unterscheiden. Die bivariate Analyse hat jedoch gezeigt, dass es keinen Zusammenhang zwischen den Strukturen der Berufungsbeobachtung und dem Exzellenzstatus gibt. Möglicherweise haben die Universitäten unabhängig von den Förderprogrammen Strukturen der Berufungsbeobachtung implementiert, da weit mehr Universitäten im Wettbewerb um herausragendes Personal stehen als die an den Förderprogrammen Beteiligten. Die Tatsache, dass die Mehrheit der Universitäten nicht-professorale Berufungsbeauftragte für die Berufungsbeobachtung vorsehen, ist ein Hinweis auf eine übergreifende Entwicklung der Professionalisierung der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren.

6 Fazit und Ausblick

Im vorliegenden Beitrag wurde über einen multimethodischen Zugang erschlossen, wie Stellen von Berufungsbeauftragten formal-strukturell an deutschen Universitäten verankert sind. Dabei zeigt sich, dass eine rein dichotome Betrachtung der Entwicklungen, die zwischen Ausdifferenzierung versus Angleichung unterscheidet, die komplexen Verhältnisse der strukturellen Verankerung der Berufungsbeobachtung nicht trifft. Einerseits deutet sich eine strukturelle Angleichung an, da Berufungsbeauftragte an 70 der 85 untersuchten Universitäten eingesetzt werden. Mit Blick auf die konkreten Strukturen der Berufungsbeobachtung ist jedoch auch Heterogenität im Feld zu beobachten. So konnten über die Analyse der Hochschulgesetze und Berufsregularien zunächst empirische Typen identifiziert werden, die sich hinsichtlich der organisationalen Verortung der Stellen und des zeitlichen Umfangs der Zuständigkeit unterscheiden. Über die Einbeziehung der Webseiten konnte ferner das Vorkommen zweier Typen – der professoralen und nicht-professoralen Berufungsbeauftragten – an

den Universitäten aufgezeigt und so vier Varianten der Berufungsbeobachtung identifiziert werden. Die dominierende Variante ist eine Doppelstruktur (N = 36), also der Einsatz von sowohl professoralen als auch nicht-professoralen Berufungsbeauftragten. Der Blick auf die Verteilung der Varianten innerhalb der Bundesländer lässt dann wiederum Angleichungstendenzen erkennen. Im letzten Analyseschritt wurden die Universitäten daher mittels bivariater Datenanalysen differenzierter betrachtet, um mögliche Zusammenhänge zwischen der Ausgestaltung der Berufungsbeobachtung und den Universitätsmerkmalen *Vorliegen des Ruferteilungsrechts*, *Anzahl des professoralen Personals* sowie *Exzellenzstatus* der Universitäten zu untersuchen.

An die Befunde schließen sich unterschiedliche Fragen an, die sowohl für die Organisation und Durchführung von Berufungsverfahren in der Praxis als auch aus wissenschaftlicher Perspektive relevant erscheinen: (Wie) Wirkt sich die strukturelle Verankerung der Berufungsbeauftragten, die mit der Zugehörigkeit zu verschiedenen Statusgruppen einhergeht, auf die Aufgabenwahrnehmung aus? Führen die jeweiligen Strukturen der Berufungsbeobachtung zu Unterschieden in der Qualitätssicherung der Verfahren an den Universitäten? Insbesondere für die Universitäten, die eine Doppelstruktur verankert haben, stellt sich zudem die Frage, wie sich eine mögliche Aufgabenteilung zwischen den beiden Typen von Berufungsbeauftragten gestaltet. Qualitative Interviews mit den beteiligten Stellen könnten Einblicke in die offenen Fragen geben. Zudem könnte die Einbeziehung weiterer Hochschultypen, wie etwa Hochschulen für angewandte Wissenschaften, nicht nur den Erkenntnishorizont erweitern, sondern auch die quantitativen Analysen bereichern, indem u. a. weitere Differenzierungsmerkmale der Hochschulen identifiziert werden.

Literatur

Borggräfe, M. (2019). *Wandel und Reform deutscher Universitätsverwaltungen. Eine Organigrammanalyse*. Wiesbaden: Springer VS.

Diaz-Bone, R. (2019). *Statistik für Soziologen* (5. überarb. Auflage). München: UVK Verlag.

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

Färber, C. & Spangenberg, U. (2008). *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Frankfurt: Campus.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). (2016). *Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes zur Förderung von Spitzenforschung an Universitäten. Exzellenzstrategie*.

Abgerufen am 30.09.2022 von www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung-Exzellenzstrategie-2016.pdf

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

Gerchen, A. & Walther, L. (2022). Berufsbeauftragte als Instanzen der Qualitätssicherung in professoraler Personalrekrutierung an deutschen Universitäten. Die Genese eines neuen Stellentypus und sein Qualitätsverständnis. *Handbuch Qualität in Studium, Lehre und Forschung* (79), 75–90.

Gläser, J. & Laudel, G. (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden: Springer VS.

Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R. & Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *The Academy of Management Annals* 5(1), 317–371.

Hüther, O. & Krücken, G. (2013). Hierarchy and power: a conceptual analysis with particular reference to new public management reforms in German universities. *European Journal of Higher Education* 3(4), 307–323.

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

Kleimann, B. (2016). *Universitätsorganisation und präsidiale Leitung*. Wiesbaden: Springer VS.

Kluge, S. (2000). Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(1), Art. 14.

Kosmützky, A. (2010). *Von der organisierten Institution zur institutionalisierten Organisation? Eine Untersuchung der (Hochschul-)Leitbilder von Universitäten*. Bielefeld: Universität Bielefeld.

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

Luhmann, N. (1995). *Die Kunst der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Luhmann, N. (2000). *Organisation und Entscheidung*. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Meier, F. & Meyer, U. (2020). Organisationen und heterogene Umwelten. Zum Umgang mit Fragen institutioneller Pluralität. In R. Hasse & A. K. Krüger (Hrsg.), *Neo-Institutionalismus* (S. 75–100). Bielefeld: Transcript.

Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.

Werkmeister, S. (2017). Modelle von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten. Eine kritische Bestandaufnahme. *Personal- und Organisationsforschung*, 12(2+3), 66–72.

Wissenschaftsrat. (2005). *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren* (Drucksache 6709-05). Jena.

Manuskript eingegangen: 22.04.2022

Manuskript angenommen: 19.10.2022

Angaben zur Autorin und zum Autor:

Lisa Walther
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am
Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)
Lange Laube 12
30159 Hannover
E-Mail: walther@dzhw.eu

Erik Schwartz
Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Hamburg
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Fachbereich Sozialökonomie
Welckerstraße 8
20354 Hamburg
E-Mail: erik.schwartz@uni-hamburg.de

Lisa Walther ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung „Governance in Hochschule und Wissenschaft“ am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Organisations- und Bewertungssoziologie mit thematischem Bezug zu Berufungsverfahren sowie der qualitativen empirischen Sozialforschung.

Erik Schwartz ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Nachwuchsgruppe ACCESS „Institutionelle Hürden bei Studienentscheidungen – soziale Ungleichheit, Zulassungsverfahren und ihre Folgen“ an der Universität Hamburg. Seine Forschungsinteressen liegen im Bereich der Bildungs-, Hochschul- und Wissenschaftssoziologie.