Profile der Hochschulleitungen in Deutschland von 1992 bis 2022

Otto Hüther und Stefan Kirchner

Der Artikel analysiert die Entwicklung der Profile deutscher Hochschulleitungen von 1992 bis 2022 im Kontext der ab 1998 einsetzenden Governancereformen. Diese Entwicklungen werden zudem mit denen in anderen europäischen Ländern verglichen. Auf Basis eines Paneldatensatzes, der die Leitungen aller staatlichen Universitäten und Fachhochschulen umfasst, untersuchen wir Veränderungen bei Geschlecht, Alter, Rekrutierungswegen, Fachhintergründen und Amtszeiten. Die Ergebnisse zeigen, dass zentrale Ziele der Reformen erreicht wurden: Der Anteil externer Rekrutierungen hat in beiden Hochschultypen zugenommen, und die Amtszeiten der Hochschulleitungen haben sich verlängert. Hinzu kommen Veränderungen, die nicht in einem engen Zusammenhang mit den Governancereformen stehen: Es gibt einen Anstieg des Frauenanteils, eine Zunahme des Alters der Leitungen sowie deutliche Verschiebungen der fachlichen Hintergründe.

Schlüsselwörter: Hochschulleitungen, Governancereformen, Paneldatensatz.

1 Einleitung[1]

Das deutsche Hochschulsystem hat sich in den letzten dreißig Jahren erheblich verändert (Hüther & Krücken, 2018). Eine ganze Reihe dieser Veränderungen hat sich eher allmählich und schleichend vollzogen – z. B. der Bedeutungsgewinn von Drittmitteln, der schon in den 1970er Jahren einsetzte (Schimank & Hüther, 2022). Andere Veränderungen sind hingegen deutlich stärker als bewusste Reformen zu betrachten, deren Startpunkte klar erkennbar sind und die konkrete Ziele verfolgen. Dies gilt zum Beispiel für die Umstrukturierung der Hochschulleitungspositionen (Präsidentin/Präsident; Rektorin/Rektor), die im Fokus dieses Artikels stehen. Diese Umstrukturierung wurde durch die 4. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Jahr 1998 möglich, da hierbei die seit den 1970er Jahren verbindlichen organisatorischen Rahmenvorgaben ersatzlos aufgehoben worden waren. Die Länder nutzten diese Gelegenheit unter anderem zur Umgestaltung des Amtes der Hochschulleitungen.

[1]Wir danken Nico Dehdarian für die umfassende Unterstützung bei der Recherche des Datensatzes. Wir danken zudem den beiden anonymen Reviewern für die vielen guten Hinweise zur Verbesserung des Manuskripts. Die Finanzierung der Forschung zu diesem Artikel erfolgte durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (Projektnummer: 460945684).

Die Veränderungen bei den Hochschulleitungspositionen verfolgten mehrere Ziele. Erstens sollte die Entscheidungsfähigkeit der Hochschulen durch eine Verlagerung von Entscheidungskompetenzen hin zu den Hochschulleitungen verbessert werden. Zweitens sollte durch eine stärkere Professionalisierung der Hochschulleitungen sowie eine größere Unabhängigkeit gegenüber den akademischen Gremien die Wahrscheinlichkeit erhöht werden, dass die neuen Entscheidungskompetenzen auch tatsächlich genutzt werden. Insgesamt sollte so aus einem auf Ausgleich bedachten „primus inter pares" ein auf Entscheidungen fokussierter Manager werden (Überlicke in Bogumil et al., 2013, S. 49–52; Hüther, 2011).

Während für einige Länder umfassende Panelanalysen zu den Profilen der Hochschulleitungen vorliegen (insbesondere für Großbritannien und Schweden), wurden für Deutschland lediglich die formalen Umstrukturierungen des Leitungsamts ausführlich beschrieben und analysiert (z. B. Hüther, 2010; Kleimann, 2015). Bislang fehlt für Deutschland eine umfassende Untersuchung dazu, ob diese formalen Umstrukturierungen auch zu Verschiebungen in den Profilen der Hochschulleitungen geführt haben. Diese Forschungslücke wird im vorliegenden Artikel anhand eines Paneldatensatzes zu den Hochschulleitungen in Deutschland für den Zeitraum 1992 bis 2022 untersucht. Die zentrale Fragestellung dieses Artikels lautet daher: *Wie haben sich die Profile der Hochschulleitungen im Zeitraum von 1992 bis 2022 verändert?*

Der Artikel ist wie folgt aufgebaut: Im nächsten Kapitel rekonstruieren wir die zentralen Veränderungen hinsichtlich der Position der Hochschulleitungen in Deutschland seit den 1990er Jahren. Anschließend beschreiben wir die vorhandene Forschung zu den Profilen der Hochschulleitungen in Großbritannien, Schweden und Deutschland und leiten daraus Vermutungen für die Entwicklungen in Deutschland ab. Darauf folgt eine Darstellung unserer Datenerhebung und des Datensatzes. In Kapitel 5 präsentieren wir die Ergebnisse unserer Analyse, bevor Kapitel 6 mit einer kurzen Diskussion den Artikel abschließt.

2 Governancereformen und Veränderungen beim Leitungsamt

Die Umstrukturierungen des Leitungsamts ab 1998 sind Teil umfassender Governancereformen im deutschen Hochschulsystem[2], die durch eine Krisenwahrnehmung getrieben wurden (z. B. Stölting & Schimank, 2001). Hochschulen wurde vorgeworfen, nicht ausreichend auf veränderte gesellschaftliche Erwartungen zu reagieren. Entscheidungsblockaden, verursacht durch Gruppenuniversitätsstrukturen und professorale „*Nichtangriffspakte*" (Schimank, 2001, S. 233), galten als Hauptursache. Vorbild der Reformen war das New-Public-Management-Modell (NPM), das

[2] Oberschelp (2023) gibt einen guten Überblick über die vorliegenden empirischen Studien zu den Governanceveränderungen an deutschen Hochschulen.

eine Stärkung der internen Hierarchie bei gleichzeitiger Schwächung der kollegialen Entscheidungsorgane vorsah (de Boer et al., 2007). Die Umstrukturierung des Leitungsamts zielte auf die Umsetzung dieser Hierarchisierung ab. Die folgenden Darstellungen dieser Umstrukturierungen fassen die allgemeinen Tendenzen der Veränderungen in Deutschland zusammen. Eine detaillierte Analyse kann aus Platzgründen im Rahmen dieses Artikels jedoch nicht erfolgen.[3]

Einfluss der Hochschulleitungen auf Struktur- und Personalentscheidungen: Hochschulleitungen hatten seit den 1950er Jahren vor allem die Aufgabe, die Hochschule nach außen und innen zu repräsentieren. Sie hatten jedoch nur sehr eingeschränkte Entscheidungsrechte innerhalb der Hochschulen, weil „*die akademischen Selbstverwaltungsgremien die Entscheidungszentren*" (Hüther, 2010, S. 67) an den Hochschulen waren. Dies hat sich zumindest auf der formalen Ebene grundlegend gewandelt. Hochschulleitungen verhandeln in der Regel die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Wissenschaftsministerien, haben zentralen Einfluss auf Struktur- und Entwicklungspläne sowie die Verteilung der Finanzmittel. Zudem sind sie häufig verantwortlich für die Zuweisung von freiwerdenden Professuren an die Fakultäten sowie für Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den einzelnen Professuren, die auch Gehalt und Ausstattung umfassen können. Darüber hinaus wurde den Hochschulen – und hier vor allem den Hochschulleitungen – mittlerweile in vielen Bundesländern das Berufungsrecht übertragen (Hüther, 2011).

Auswahlverfahren der Hochschulleitungen: Das Auswahlverfahren, das im Hochschulrahmengesetz (HRG) ab 1976 festgelegt wurde, war durch einen starken Einfluss eines hochschulinternen Kollegialorgans geprägt (Vorschlagsliste durch Hochschule, Kenntnisnahme durch zuständiges Ministerium, Wahl durch zentrales Kollegialorgan, Bestellung durch das Ministerium). Nach 1998 wurde diese starke Stellung in vielen Bundesländern jedoch deutlich dadurch abgeschwächt, dass die Hochschulräte an der Auswahl beteiligt wurden (Hüther, 2010, S. 275–285). In einigen Bundesländern beteiligen sich die Hochschulräte an der Erstellung der Vorschlagsliste, in anderen wählen die Hochschulräte gemeinsam mit einem akademischen Gremium – in manchen Fällen sogar allein – die Hochschulleitung. Dadurch haben sich in fast allen Bundesländern „*irgendwelche Mischformen*" (Heinrichs, 2010, S. 151) etabliert, bei denen hochschulinterne Kollegialorgane und die Hochschulräte gemeinsam die Auswahl vornehmen. Mit dieser Entwicklung war die Hoffnung verbunden, dass Hochschulleitungen eine größere Unabhängigkeit gegenüber den akademischen Gremien entwickeln und so die Entscheidungsfähigkeit der Hochschulen gesteigert werden könnte.

[3]Hier müsste nicht nur ein Vergleich zwischen den Bundesländern stattfinden, sondern auch innerhalb der Bundesländer zwischen verschiedenen Landeshochschulgesetzen. Hinzu kommen weitere Differenzierungen auf der Ebene der Grundordnungen der einzelnen Hochschulen (vgl. Döhler et al., 2023).

Externe vs. interne Rekrutierung der Hochschulleitungen: Seit Bestehen der Universitäten wird das Amt der Hochschulleitung fast ausschließlich von Professorinnen oder Professoren der jeweiligen Hochschule ausgeübt. Trotz dieser jahrhundertealten Tradition erlaubte das Hochschulrahmengesetz (HRG) bereits ab 1976 die Wahl von Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen. Zwar war die Möglichkeit einer universitätsexternen Rekrutierung somit schon länger gegeben, sie wurde jedoch nur selten genutzt. Die Reformen – insbesondere die stärkere Einbindung externer Mitglieder in die Hochschulräte – haben die Nutzung dieser Option jedoch wahrscheinlicher gemacht. Externe Besetzungen gelten dabei als vorteilhaft, da extern rekrutierte Leitungspersonen nicht in frühere Konflikt- und Lösungskonstellationen an der jeweiligen Hochschule verstrickt sind und ihnen deshalb ein größerer Entscheidungsspielraum unterstellt wurde.

Amtszeiten der Hochschulleitungen: Das Hochschulrahmengesetz (HRG) in seiner Fassung von 1976 legte zunächst eine Amtszeit von mindestens vier Jahren für die Hochschulleitung fest. Mit der Novelle von 1985 wurden zwei Leitungsmodelle mit unterschiedlichen Amtszeiten eingeführt: 1. Rektoratsleitung mit einer Amtszeit von mindestens zwei Jahren; 2. Präsidialleitung mit einer Amtszeit von mindestens vier Jahren. Eine Wiederwahl war möglich, während eine Abwahl ausgeschlossen war. Die Reformen ab 1998 führten bundesweit zu einer Verlängerung der Amtszeiten auf mindestens sechs Jahre, wobei in einigen Bundesländern auch Amtszeiten von bis zu acht Jahren möglich sind. Wiederwahlen sind weiterhin grundsätzlich vorgesehen. Im Gegensatz zu den früheren Regelungen des HRG enthalten die neuen Bestimmungen jedoch standardmäßig eine Möglichkeit zur Abwahl der Hochschulleitung. Während die Wiederwahlregelungen zu potenziell sehr langen Amtszeiten führen können, erlauben die neuen Abwahlregelungen durch formalisierte Verfahren auch sehr kurze Amtszeiten. Die Einführung verlängerter Amtszeiten verfolgte das Ziel, Hochschulleitungen unabhängiger von akademischen Gremien zu machen und eine stärkere Professionalisierung zu erreichen.

Gleichstellungsbemühungen in Bezug auf Geschlecht: Hier handelt es sich nicht um Governancereformen im engeren Sinn, sondern um eine Reihe von Maßnahmen, die vor allem ab den 1990er Jahren etabliert wurden und damit in unserem gesamten Untersuchungszeitraum eine Rolle spielen. Ziel dieser Maßnahmen war es, den Frauenanteil in der Wissenschaft insgesamt und insbesondere in Führungspositionen zu erhöhen. Dazu gehören z. B. die Festschreibung der Förderung von Frauen in den Landeshochschulgesetzen, Schaffung von Gleichstellungsabteilungen, die dies fördern und überwachen sollen, oder aber Förderprogramme wie das Professorinnenprogramm (für einen Überblick siehe Engels, 2015). Insgesamt ist hier zu konstatieren, dass die Frauenanteile seit den 1990er Jahren auf allen wissenschaftlichen Positionen deutlich zugenommen haben (vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2024).

Damit stellt sich die Frage: Wenn die Reformen ihr Ziel erreicht haben, wie würde sich das auf die Profile[4] der Hochschulleitungen auswirken? Einen direkten Einfluss sollte es in Bezug auf eine Zunahme der externen Rekrutierungen und einen Anstieg der Amtszeiten geben. Ein eher indirekter Einfluss könnte dadurch entstehen, dass die gestiegenen Managementanforderungen zu einer steigenden Rekrutierung von Personen führen, die einen wirtschaftswissenschaftlichen Fachhintergrund aufweisen. Hinzu kommt, dass die Gleichstellungsbemühungen, die parallel zu den Governancereformen wirken, zu einer Zunahme von Hochschulleiterinnen führen sollten. Da die beschriebenen Veränderungen sowohl auf die Universitäten als auch auf die Fachhochschulen wirken, wären ähnliche Entwicklungen in beiden Hochschultypen zu vermuten.

Governancereformen und Gleichstellungsbemühungen haben im betrachteten Zeitraum aber nicht nur in Deutschland stattgefunden (Hüther & Krücken, 2016). Auch in Großbritannien und Schweden gab es ähnliche Verschiebungen, wobei uns die empirisch beobachteten Veränderungen in diesen Ländern helfen können, den deutschen Fall besser zu verstehen und in internationale Entwicklungen einzubetten. Die folgende Betrachtung von Studien zu Großbritannien, England, Schweden und Deutschland verfolgen damit zwei Ziele: Erstens suchen wir nach Hinweisen, welche Entwicklungen in anderen Ländern und in Deutschland vorhanden sind. Zweitens wollen wir anhand der Studien unsere bisher abgeleiteten Vermutungen konkretisieren.

3 Ausgewählte internationale und nationale Studien zu Profilen der Hochschulleitungen

Hochschulleitungen werden insbesondere im anglo-amerikanischen Raum bereits seit längerem untersucht (z. B. Cohen & March, 1974), da ihr Einfluss dort traditionell höher ist. Ab Mitte der 1990er Jahre steigt jedoch auch in anderen Ländern das Interesse an diesem Thema (siehe Badillo-Vega et al., 2021). Studien zu Veränderungen der Profile von Hochschulleitungen in Europa[5] bzw. Deutschland seit den 1990er Jahren sind jedoch rar.

Für Großbritannien gibt es zwei Studien, die den Zeitraum von 1960 bis 2006 abdecken: Bargh et al. (2000) und Breakwell & Tytherleigh (2008), wobei letztere den Fokus auf

[4] Die weitere Frage, ob Hochschulleitungen hierarchische Entscheidungen treffen, ist in einer Reihe von Studien untersucht worden (Bieletzki, 2018; Kleimann, 2017). Die Studien legen nahe, dass Hochschulleitungen in aller Regel nicht hierarchisch entscheiden, sondern kollegiale Orientierungen dominieren. Kritisch hierzu allerdings Scherm (2022).

[5] Forschungen zu den USA sind aufgrund des sehr stark ausdifferenzierten Hochschulsystems für den vorliegenden Beitrag weniger relevant. Die Entwicklungen der Hochschulleitungen in den USA sind aber sehr gut in den seit 1986 erscheinenden Reports des American Council on Education dokumentiert (für die aktuelle Ausgabe siehe Melidona et al., 2023).

1990 bis 2006 legen. Zusätzlich analysiert Barbato (2023) englische Universitäten zwischen 2000 und 2020.[6] Die Studien differenzieren zwischen verschiedenen Gruppen von Hochschulen: „*pre-92*", „*post-92*" und „*new universities*". Während „*pre-92*"-Universitäten älter, forschungsstärker und reputationsreicher sind, sind „*post-92*" und „*new universities*" jünger, lehrorientierter und vergleichbar mit deutschen Fachhochschulen.

Engwall (2014) untersucht schwedische Hochschulleitungen von 1960 bis 2011 und unterscheidet zwischen älteren Universitäten (bis 1909 gegründet) und jüngeren Hochschulen (1965–1998 gegründet). Ältere Universitäten sind eher forschungsorientiert und mit den deutschen Universitäten vergleichbar, während jüngere Hochschulen lehrorientierter und eher mit deutschen Fachhochschulen vergleichbar sind.

In Deutschland untersuchten Röbken (2006, 2007), Bieletzki (2018, S. 77–95) bzw. Barlösius & Bieletzki (2016, S. 136–144)[7] und Roessler (2019a, 2019b, 2023, 2024) vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) die Profile von Hochschulleitungen. Röbken analysierte Universitätsleitungen von 2005 (116 Fälle, inkl. privater Universitäten), während Bieletzki bzw. Barlösius & Bieletzki die Profile staatlicher Universitäten in den Jahren 1980, 1995 und 2011 untersuchen (49–73 Fälle). Seit 2018 erfasst das CHE Profile staatlicher Universitätsleitungen (81 Fälle) und seit 2019 auch Fachhochschulleitungen (101 Fälle).

Wir stellen im Folgenden die Ergebnisse der aufgeführten Studien in Bezug auf Geschlecht, Alter, Rekrutierungswege, Fachhintergrund und Amtsdauer vor und nutzen diese Ergebnisse, um unsere Vermutungen zu konkretisieren.[8]

Geschlecht

Für Schweden berichtet Engwall (2014) für den Zeitraum von 1960 bis 2011, dass der Anstieg der Frauenanteile zunächst an den jüngeren Hochschulen rascher erfolgt. Die älteren Universitäten ziehen aber bis 2011 gleich und an beiden Hochschultypen finden sich über 57 Prozent Leiterinnen. Bei einem Vergleich der Daten von Röbken, Bieletzki und Roessler ist auch für deutsche Universitäten eine Zunahme des Anteils zu vermuten (2005: 5,7 %; 2011: 11 %; 2022: 37 %). Anteile für die Fachhochschulen sind nur bei Roessler ab 2019 vorhanden und liegen zwischen 2019 und 2022 im Bereich von 21 und 24 Prozent – allerdings ohne klaren Trend. Der gestiegene Anteil der Hoch-

[6] Das Hochschulsystem von UK wurde ab den 1990er Jahren deutlich föderalisiert (vgl. Shattock & Horvath, 2020). Wir finden deshalb auch häufiger Studien nur zu England, Schottland oder Wales.

[7] Die Publikationen von Bieletzki und Barlösius & Bieletzki greifen scheinbar auf dieselben Daten zurück, berichten aber teilweise unterschiedliche Variablen.

[8] Nicht alle Studien enthalten Informationen zu allen adressierten Variablen. So fehlen bei Barbato (2023) z. B. Daten zu den Frauenanteilen, den externen Rekrutierungen, dem Alter und der Amtsdauer.

schulleiterinnen korrespondiert auch mit einem deutlichen Anstieg der Professorinnenanteile seit 1992 (Hüther & Kirchner, 2018). Die vorhandenen Querschnitte legen einen Anstieg der Frauenanteile nahe, lassen aber offen, wie genau sich dieser Anstieg vollzogen hat und ob – ähnlich wie in Schweden – die lehrorientierteren und reputationsschwächeren Fachhochschulen eine Vorreiterrolle übernommen haben.

Alter

Sowohl Breakwell & Tytherleigh (2008) als auch Engwall (2014) zeigen, dass die Universitätsleitungen im Zeitverlauf beim Amtsantritt immer älter werden. Das Alter steigt in Großbritannien von 1960 bis 2006 von 49,9 auf 53,9 Jahre. Engwall zeigt zudem, dass die Leitungen an jüngeren Universitäten im Schnitt auch selbst jünger sind, wenn sie das Amt antreten (1960–1969: 52,9 vs. 47,9 Jahre; 2000–2009: 56,1 vs. 53,5 Jahre). Für Deutschland berichten nur Barlösius & Bieletzki (2016) Daten zum durchschnittlichen Alter beim Amtsantritt (1980: 45 Jahre, 1995 und 2011: 54 Jahre). Es zeigt sich ebenfalls ein Anstieg, der allerdings nur bis Mitte der 1990 Jahre anhält. Wir finden zudem Daten zum Durchschnittsalter der Hochschulleitungen in einem bestimmten Jahr. Dieses scheint im Zeitverlauf zu steigen: Röbken (2006) berichtet für 2005 ein Durchschnittsalter von 57,5 Jahren, während Roessler (2024) für 2022 ein Durchschnittsalter von 58,8 Jahren berichtet. Die Daten von Roessler zeigen zudem, dass das Durchschnittsalter der Fachhochschulleitungen geringer ist (z. B. 2022: 58,8 Jahre bei Universitäten vs. 57,3 Jahre bei den Fachhochschulen). Insgesamt wäre zu vermuten, dass das Alter der Hochschulleitungen in Deutschland ebenfalls steigt und dass die Leitungen an Fachhochschulen dabei jünger sind. Gegen einen kontinuierlichen Anstieg könnte aber sprechen, dass in Phasen hoher Umweltunsicherheit die Tendenz besteht, Personen auszuwählen, denen eher zugetraut wird, mit Unsicherheit in komplexen Umwelten umgehen zu können. Diese Eigenschaft wird eher jüngeren Personen zugeschrieben (z. B. Spisak et al., 2014). Jüngere Leitungen sind zudem risikobereiter (z. B. Serfling, 2014), was unter instabilen Umweltbedingungen vorteilhaft sein könnte. Gerade am Anfang der hochdynamischen Reformphase ab 1998 könnte deshalb auch vermutet werden, dass der Altersdurchschnitt stabil bleibt oder sogar absinkt. Ein solcher Effekt wäre auch in Einklang mit den Daten von Barlösius & Bieletzki (2016).

Externe Rekrutierung

Engwall (2014) zeigt für Schweden, dass im Zeitraum von 1960 bis 2011 zunehmend externe Rekrutierungen der Universitätsleitungen vorgenommen werden. Diese Entwicklung beginnt bei den jungen Universitäten schon in den 1960er Jahren und setzt bei den alten Universitäten ab den 1980er Jahren ein. Am Ende des Beobachtungszeitraums werden bei den jungen Universitäten 77 Prozent extern rekrutiert, bei den alten Universitäten 57 Prozent. Auch die vorhandenen Querschnitte zu den deutschen Universitätsleitungen legen eine Zunahme von externen Rekrutierungen nahe: Röbken

(2006) berichtet für 2005 von 16 Prozent extern Rekrutierten, Bieletzki (2018) für 2011 von 27 Prozent und Roessler (2024) für 2022 von 33 Prozent. Nach den Daten von Roessler fallen die Anteile bei den Fachhochschulen seit 2018 immer etwas geringer aus als bei den Universitäten (z. B. 2022: 29 % vs. 33 %). Wir würden vermuten, dass sich auch in unseren Daten ein Anstieg der extern Rekrutierten im Zeitverlauf zeigt und dass dies insbesondere ab 1998 der Fall ist, weil hier die Reformen begannen. Offen ist aber, wie die Entwicklungen an den Universitäten und den Fachhochschulen verlaufen. Die Daten für Schweden würden höhere Anteile für die Fachhochschulen vermuten lassen, die Daten von Roessler (2024) ab 2018 widersprechen dem allerdings.

Fachhintergrund

Barbato (2023) zeigt unterschiedliche Entwicklungen für verschiedene Universitätstypen in England: In den Universitäten der *Russell Group*[9] steigt der Anteil der Sozialwissenschaften, während der Anteil der Naturwissenschaften absinkt. In den ab 1993 gegründeten „*new universities*" sind die Anteile mit einem geisteswissenschaftlichen Hintergrund besonders hoch und steigen im Zeitverlauf sogar noch an. Während der Anteil der Leitungen mit einem Hintergrund in „*business administration and law*" bei den älteren Universitäten abnimmt, steigt er bei den jüngeren Universitäten deutlich an. Engwall (2014) zeigt für Schweden, dass die Anteile der Leitungen mit einem Hintergrund in Natur- und Lebenswissenschaften über den betrachteten Zeitraum (1960 bis 2011) deutlich ansteigen – wobei dieser Anstieg bei den alten Universitäten ausgeprägter ist als bei den jungen Hochschulen. Die Vergleichsmöglichkeiten für Deutschland sind sehr eingeschränkt, weil die Kategorisierung der Fächer von Röbken (2006) und Bieletzki (2018) in großen Teilen nicht vergleichbar ist und Roessler (2024) nicht zwischen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften differenziert. Aus Röbken und Roessler lässt sich bis 2005 ein Anstieg der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ableiten (1976: 24 %; 2005: 40 %: 2022: 38 %). Die Daten von Röbken und Bieletzki lassen vermuten, dass der Anteil der Rechtswissenschaften seit den 1990er Jahren absinkt (1995: 18 %; 2005: 11 %; 2011: 4 %). Der Anteil der Wirtschaftswissenschaften schwankt hingegen stärker (1995: 10 %; 2005: 18 %; 2011: 7 %). Aus den Daten lässt sich zudem ableiten, dass die Bedeutung der Geisteswissenschaften deutlich abgenommen hat (1976: 34 %; 2005: 25 %; 2022: 16 %), hingegen ein leichter Anstieg bei den Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen ist (1995: 10 %; 2022: 16 %). Die Daten von Roessler für die Fachhochschulen zeigen folgendes: rechts-, wirtschafts- und sozialwissenschaftliche sowie ingenieurwissenschaftliche Studienhintergründe sind bei den Fachhochschulleitungen ähnlich häufig zu finden (jeweils zwischen 30 und 40 %). Andere Studienhintergründe der Hochschulleitungen finden sich deutlich seltener.

[9] Dies ist eine Untergruppe der *„pre-92"*-Universitäten, die besonders reputations- und forschungsstark ist.

Aus den vorgestellten Befunden wäre für die Universitäten zu vermuten, dass vielfältige Fachhintergründe vorhanden sind, wobei die Anteile der Geistes-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften zurückgehen. Bei den Fachhochschulen ist eine Dominanz der Ingenieurwissenschaften sowie der Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften zu vermuten. Aus den Entwicklungen in England wäre zudem ableitbar, dass an den Fachhochschulen die Anteile der Wirtschaftswissenschaften gestiegen sein könnten.

Amtsdauer

Die Entwicklung der Amtsdauer von Hochschulleitungen fällt zwischen den Studien sehr unterschiedlich aus. Dies liegt auch daran, dass die Daten am Ende der Zeitreihe rechtszensiert (Amtszeiten sind noch nicht abgeschlossen) und zu Beginn linkszensiert (Überrepräsentation langjähriger Leitungen) sind. Dies führt zu möglichen Verzerrungen: Zu Beginn könnten lange Amtszeiten überrepräsentiert und am Ende unterschätzt werden. Es bleibt deshalb oft unklar, ob in den Studien tatsächliche Entwicklungen berichtet werden oder aber empirische Artefakte. Laut Breakwell & Tytherleigh (2008) nahmen die Amtszeiten in Großbritannien zwischen den 1990er Jahren und 2006 stark ab (von 11,94 auf 4,72 Jahre). Engwall (2014) zeigt für Schweden im Zeitraum von 1960 bis 2011 stabile Amtszeiten von etwa 7 Jahren an alten Universitäten, während sie an jüngeren Universitäten von 10 auf 4,8 Jahre sanken. Röbken (2006, 2008) beobachtet in Deutschland bis zu den 1990er Jahren steigende Amtszeiten, die anschließend bis 2004 wieder zurückgingen. Werden nur die bereits abgeschlossenen Amtszeiten betrachtet, ergibt sich von 1988 bis 2004 ein Rückgang von 10,7 auf 6,3 Jahre. Bei einer Betrachtung der im jeweiligen Jahr absolvierten Amtszeiten der amtierenden Leitungen zeigt sich von 1988 bis 2004 ein Rückgang von 6,8 auf 4,5 Jahre. Eine gewisse Vorsicht ergibt sich allerdings daraus, dass dieser starke Rückgang just mit der Wiedervereinigung einsetzen. Wir wissen aus unseren eigenen Daten, dass hier an mehreren Universitäten in Ostdeutschland einige sehr kurze Amtszeiten vorhanden sind, was mit den dynamischen und komplexen Herausforderungen der Nachwendezeit in Zusammenhang steht.[10] Die vorgestellte Datenlage erlaubt daher kaum gesicherte Rückschlüsse auf tatsächliche Verkürzungen der Amtszeiten. Schwedische Daten deuten auf stabile Amtszeiten an Universitäten und sinkende Amtszeiten an Fachhochschulen hin. Ob ähnliche Entwicklungen auch in Deutschland vorhanden sind, ist bisher ungeklärt.

[10]Viele Neubesetzungen nach der Wende bzw. Wiedervereinigung, Neugründungen von Hochschulen, Rücktritte, Abwahlen und Absetzungen aufgrund von „Stasiverstrickungen" usw.

4 Datenerhebung, Datensatz und Variablen

Vor dem Hintergrund der bisherigen Einschränkung der Datenbasis zu Hochschulleitungen in Deutschland haben wir einen eigenen Datensatz erstellt. Ausgangspunkt waren die in der Personalstatistik des Statistischen Bundesamtes (Personal an Hochschulen - Fachserie 11 / 4 / 4) aufgelisteten staatlichen Universitäten und Fachhochschulen im Zeitraum von 1993 bis 2020. Für diese Hochschulen wurden in einem ersten Schritt die Namen der Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter recherchiert, die ab 1990 im Amt waren. Im zweiten Schritt wurden auf dieser Grundlage weitere Recherchen durchgeführt. Genutzt wurden hierzu vor allem Quellen im Internet (Webseiten der Hochschulen, Pressemeldungen der Hochschulen, Tagespresse, Wikipedia-Einträge). Eine erste Recherche fand zwischen April 2022 und Februar 2023 statt. Im November und Dezember 2024 wurde der Datensatz geprüft und ergänzt.

Unser Vorgehen beschränkt sich auf wenige, aber zentrale Variablen, die wir relativ konstant über den gesamten Zeitraum erheben konnten. Es zeigte sich, dass Probleme bei der Recherche auftraten, je weiter die Amtszeit einer Hochschulspitze zurückliegt. Herausfordernd war es auch, Informationen zu Leitungen kleinerer Fachhochschulen zu finden oder von Hochschulen, die im betrachteten Zeitraum fusionierten, aufgespalten oder geschlossen wurden. Abgesehen von diesen vereinzelten Einschränkungen bildet unser Datensatz eine sehr gute empirische Grundlage. Unser Datensatz umfasst 776 Leitungspersonen an insgesamt 203 Hochschulen (84 Universitäten, 119 Fachhochschulen), die ab 1992 in mindestens einem Jahr im Dezember im Amt waren. Tabelle 1 beschreibt zentrale Variablen in diesem Personendatensatz. Mit diesem Personendatensatz erzeugen wir einen Paneldatensatz, der für jede Hochschule in den Jahren 1992–2022 die jeweilige Hochschulleitung im Dezember abbildet und 5.643 Beobachtungen umfasst.

Tabelle 1: Zentrale Variablen und deren Verteilung im Personendatensatz

	Anteile	Mittelwert (Standardabw.)	Min./Max.	Anzahl fehlender Werte
Frauenanteil	16 %	–	–	0
Intern rekrutiert	76 %	–	–	6
Anteil beendeter Amtszeiten	76 %	–	–	0
Anteil Interimsleitungen	2 %	–	–	0
Fachrichtung: – Geisteswissenschaften – Ingenieurwissenschaften – Naturwissenschaften – Lebenswissenschaften – Rechtswissenschaften – Sozialwissenschaften – Wirtschaftswissenschaften – Sonstiges	 10 % 25 % 19 % 9 % 9 % 12 % 14 % 1 %	–	–	12
Anteil Universitäten	41 %	–	–	0
Geburtsjahr	–	1951.27 (11.54)	1927/1982	36
Alter bei Amtsantritt	–	53.17 (6.02)	35/71	36
Amtszeit in Jahren	–	7.11 (4.86)	0/28	0

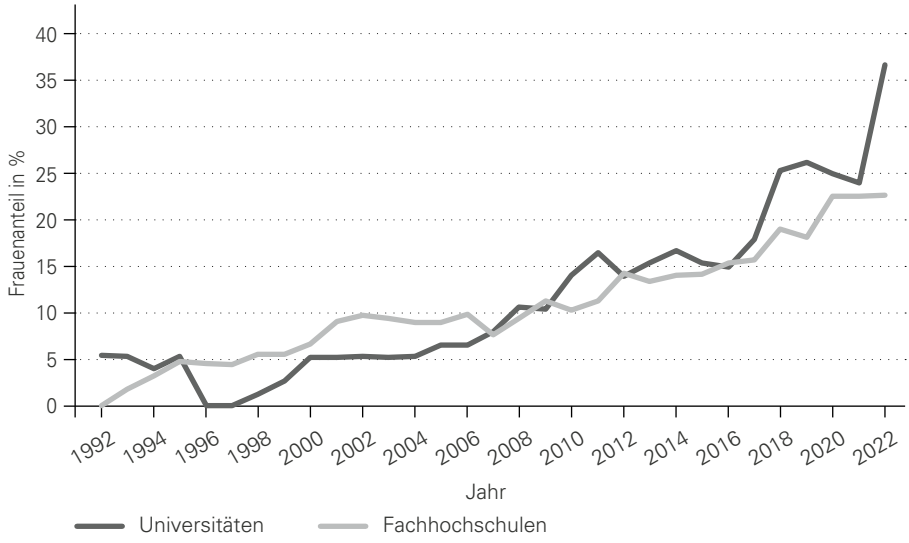
Anmerkungen zu den Variablen:
- Geschlecht: Dichotom kodiert.
- Interimsleitungen: Nicht gewählte, kommissarische Leitungen, meist unter einem Jahr Amtszeit.
- Fachrichtung: Basierend auf der Systematik der Deutschen Forschungsgemeinschaft, bevorzugt Promotionsfach, bei fehlender Promotion das Studienfach.
- Hochschultyp: Unterscheidung zwischen staatlichen Universitäten und Fachhochschulen.
- Rekrutierung: Kodierung als „intern rekrutiert", „extern rekrutiert" und „extern rekrutiert – Gründung". Letztere Kategorie umfasst Besetzungen bei Neugründungen, die nach unserer Definition immer extern sind. Wir kontrollieren so insbesondere Verzerrungen durch die vielen Neugründungen im Zuge der Wiedervereinigung. Der externe Status bezieht sich nur auf den Zeitpunkt der Amtsübernahme.
- Geburtsjahr: Bei 28 Fällen ist nur das Alter zu einem bestimmten Zeitpunkt bekannt. Hier wurde per Zufallsgenerator ein Jahr aus den beiden möglichen Geburtsjahren ausgewählt.

5 Ergebnisse

5.1 Geschlecht

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils in Leitungspositionen an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland zwischen 1992 und 2022. Sie demonstriert den vermuteten klaren Anstieg des Frauenanteils an beiden Hochschultypen über den gesamten Zeitraum, jedoch mit Unterschieden zwischen den beiden Hochschultypen.

Abbildung 1: Frauenanteile in Leitungspositionen



Quelle: Hochschulleitungspanel 1990–2022

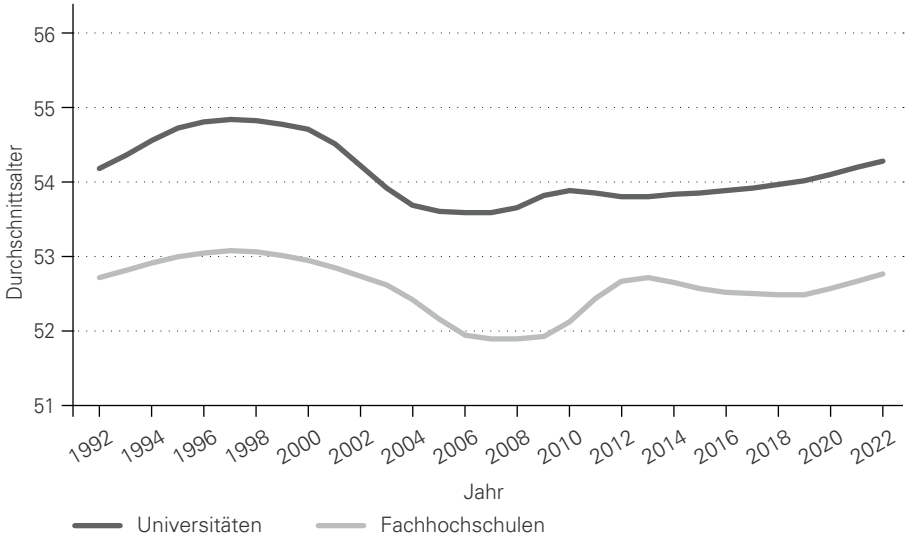
Bis zum Jahr 2006 gibt es zwischen den von Engwall (2014) beschriebenen Entwicklungen in Schweden und den hier für Deutschland belegten deutliche Parallelen – zunächst höhere Frauenanteile an den reputations- und forschungsschwächeren Hochschulen. Allerdings erreichen weder die Universitäten noch die Fachhochschulen in Deutschland auch nur annähernd die in Schweden bis 2011 realisierten Frauenanteile von 57 Prozent.

5.2 Alter

Unsere Daten zeigen zunächst, dass das Durchschnittsalter der Leitungen sowohl an den Universitäten (1992–2001: 57,2 Jahre; 2002–2011: 57,7 Jahre; 2012–2022: 58,8 Jahre) als auch den Fachhochschulen (1992–2001: 54,7 Jahre; 2002–2011: 55,4 Jahre; 2012–2022: 56,3 Jahre) ansteigt. Zudem werden die Ergebnisse von Roessler (2024) bestätigt, dass die Leitungen von Fachhochschulen deutlich jünger sind als die Universitätsleitungen. Abbildung 2 zeigt, dass dies aber nur die halbe Wahrheit ist. Hier berichten wir den geglätteten Altersdurchschnitt der im jeweiligen Jahr neu gewählten Hochschulleitungen. Ersichtlich wird, dass kurz nach den Reformen von 1998 das Durchschnittsalter der neugewählten Hochschulleitungen absinkt und erst ab 2009 wieder langsam anzusteigen beginnt. Dass diese Entwicklung sowohl bei Universitäten als auch Fachhochschulen parallel verläuft, deutet darauf hin, dass es sich um einen Effekt der Governancereformen handeln könnte. Klar wird damit auch, dass sich Deutschland bis 1998 auf einem ähnlichen Pfad wie Großbritannien und Schweden

befand – steigendes Alter beim Amtsantritt – die Reformen aber zu Pfadabweichungen geführt haben.

Abbildung 2: Durchschnittsalter beim Amtsantritt (LOESS-Glättung)

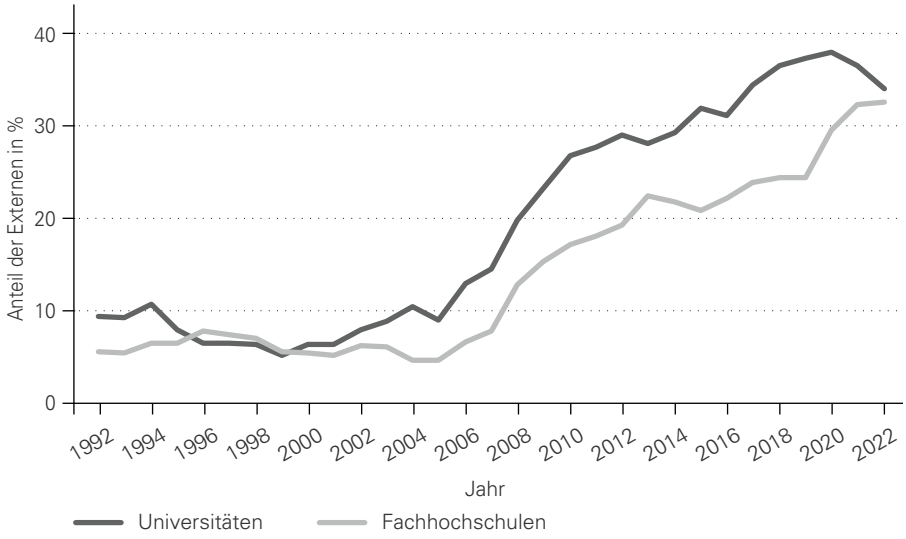


Quelle: Hochschulleitungspanel 1990–2022

5.3 Extern rekrutierte Hochschulleitungen

Abbildung 3 zeigt, dass zu Beginn des Untersuchungszeitraums sowohl Universitäten als auch Fachhochschulen vergleichsweise niedrige Anteile externer Hochschulleitungen aufweisen. Ab den frühen 2000er Jahren wird jedoch ein deutlicher Anstieg der externen Besetzungen in beiden Hochschultypen sichtbar. Für Universitäten setzt der Anstieg ab 2004 ein und erreicht bis 2022 Werte von knapp über 35 Prozent. Im Vergleich dazu beginnt der Anstieg bei Fachhochschulen etwas später, zeigt jedoch eine ähnliche Entwicklung, wobei die Anteile externer Leitungen im Jahr 2022 knapp unter 30 Prozent liegen.

Abbildung 3: Anteile extern rekrutierter Leitungen



Anmerkung: Nur externe Rekrutierungen bei bereits bestehenden Hochschulen (ohne die Kategorie „extern rekrutiert – Gründung").
Quelle: Hochschulleitungspanel 1990-2022

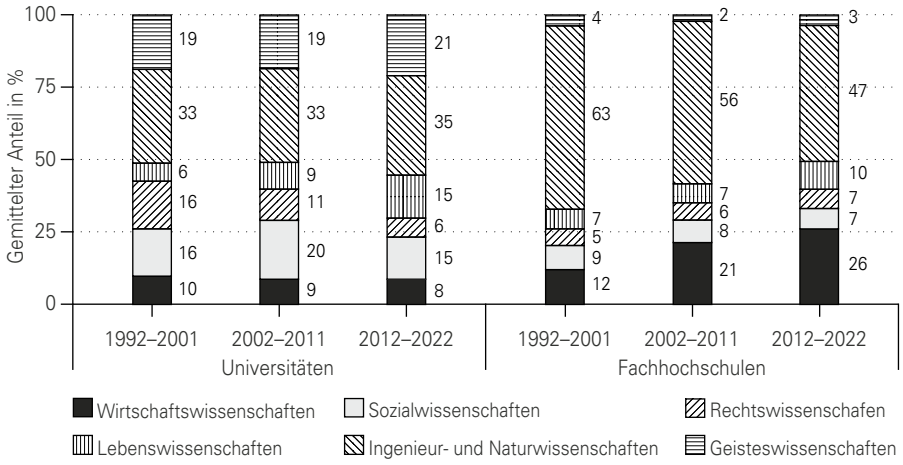
Unsere Vermutungen im Hinblick auf einen Anstieg nach den Reformen bestätigt sich demnach. Die Entwicklungen unterscheiden sich aber deutlich vom Verlauf in Schweden, denn in Deutschland sind die reputations- und forschungsstärkeren Universitäten einerseits Vorreiter, andererseits erreichen sie auch höhere Anteile. Die insgesamt geringeren Anteile extern rekrutierter Leitungen an Fachhochschulen könnten durch zwei Effekte erklärt werden – wobei auch eine Kombination möglich ist: Die Leitungspositionen an Fachhochschulen sind für externe Kandidatinnen und Kandidaten weniger attraktiv und es fehlt deshalb an Bewerbungen, und/oder die Fachhochschulen setzen stärker auf interne Rekrutierungen.

5.4 Fachlicher Hintergrund

Abbildung 4 zeigt die gemittelten Anteile der verschiedenen fachlichen Hintergründe von Hochschulleitungen an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland, gegliedert nach den Zeitperioden 1992–2001, 2002–2011 und 2012–2022. Unsere Daten bestätigen eine Reihe unserer Vermutungen: An Universitäten sind die Fachhintergründe deutlich diversifizierter als an den Fachhochschulen, und es findet sich auch keine stark dominierende Fachrichtung. Während unsere Daten für die Universitäten den vermuteten Rückgang bei den Rechtswissenschaften zeigen, sind die Anteile bei den Wirtschaftswissenschaften und den Geisteswissenschaften relativ stabil, was nicht unseren formulierten Vermutungen entspricht. Wir finden zudem im

Zeitverlauf eine Zunahme der Leitungen mit einem lebenswissenschaftlichen Hintergrund. Ähnlich wie in Schweden – aber in deutlich abgeschwächter Form – finden wir damit auch an deutschen Universitäten eine Zunahme von natur- und lebenswissenschaftlichen Hintergründen.

Abbildung 4: Zeitperiodenvergleiche fachlicher Hintergrund



Quelle: Hochschulleitungspanel 1990-2022

Bei den Fachhochschulen dominieren einerseits die Ingenieur- und Naturwissenschaften in allen drei betrachteten Zeiträumen, andererseits geht ihr Anteil aber recht deutlich zurück (von 63,3 % auf 47,2 %). Die Anteile von Leitungen mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Hintergrund nehmen hingegen über die Zeit deutlich zu (von 11,9 % auf 25,9 %). Ein ähnlicher Anstieg der Wirtschaftswissenschaften zeigt sich auch in England bei jüngeren Universitäten. Ähnlich wie in England spricht dies dafür, dass die veränderten Anforderungen an das Management nicht bei den reputationsstarken und forschungsorientierten Universitäten durchschlagen, wohl aber bei den reputationsschwächeren und lehrorientierten Hochschulen. Einschränkend ist hier allerdings auf folgendes hinzuweisen: 1992 waren an den Fachhochschulen dem Forschungs- und Lehrbereich Wirtschaftswissenschaften 4.332 Personen zugeordnet, 2021 hingegen 27.355. Demgegenüber findet sich im ingenieurwissenschaftlichen Bereich Folgendes: 1992: 18.824, 2021: 42.430 (Statistisches Bundesamt, 1993, S. 37–38; 2022, S. 59–60). Während sich das Personal bei den Wirtschaftswissenschaften mit einem Faktor von 6,3 vermehrt hat, ist dieser Wert bei den Ingenieurwissenschaften mit 2,3 deutlich geringer. Die veränderten Anteile der Hochschulleitungen bei den Fachhochschulen sind deshalb auch auf den Ausbau wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge an den Fachhochschulen zurückzuführen.

5.5 Amtsdauer

Unsere Vermutungen zu der Entwicklung der Amtszeiten fielen eher uneindeutig aus, weil unklar blieb, welche Studien tatsächliche Veränderungen dokumentieren und welche Studien empirische Artefakte berichten.

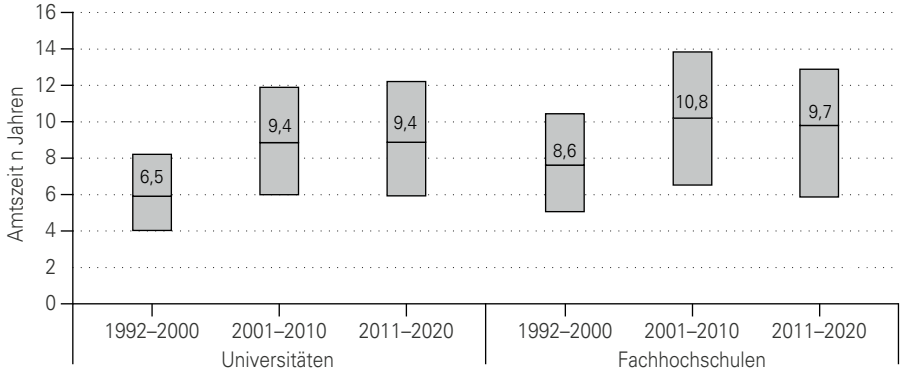
Für die Analyse der Entwicklung der Amtsdauer nehmen wir zwei Anpassungen am Paneldatensatz vor:

(1) Wir analysieren nur die Amtsdauer von Leitungen, die ab 1992 ins Amt gekommen sind. Auf diese Weise schließen wir erstens die vielen Amtswechsel im Zuge der Wiedervereinigung aus. Zweitens wollen wir so auch eine Rechtsverzerrung unserer Daten ausschließen. Allerdings birgt unser Vorgehen nun das Problem, dass wir womöglich die tatsächlichen Amtszeiten in den ersten Jahren unterschätzen. Wir reagieren darauf, indem wir im Folgenden eine ganze Reihe unterschiedlicher Berechnungsarten für die Amtsdauer nutzen.

(2) Zudem schließen wir alle im Panel verbliebenen kommissarischen Leitungen aus. Die Einsetzung von kommissarischen Leitungen erfolgt in der Regel aufgrund einer verkürzten Amtszeit der vorherigen Leitungsperson (Tod, Krankheit, Rücktritt, Abwahl usw.). Würden die nicht gewählten kommissarischen Leitungen mit Amtszeiten von meist unter einem Jahr einbezogen werden, käme es zu einer Verdopplung des Effekts der vorherigen bereits verkürzten Amtszeit. Wir halten dies nicht für sinnvoll und beschränken unsere Analysen deshalb auf Hochschulleitungen, die nach den jeweiligen Standardverfahren bestimmt wurden.

Unsere Daten zeigen, dass die Amtszeiten seit den neunziger Jahren im Mittel angestiegen sind. Abbildung 5 macht dies anhand von Mittelwerten deutlich, wobei wir hier die Zeitreihe im Jahr 2020 beendet haben. Bei den Universitäten erhöht sich die durchschnittliche Amtszeit um fast drei Jahre, bei den Fachhochschulen um 2,2 bzw. 1,1 Jahre. Wird beachtet, dass eine ganze Reihe von Hochschulleitungen ihre Amtszeit in der letzten Periode noch nicht beendet haben (rechtszensierte Daten), weisen auch der relativ geringe Rückgang bei den Fachhochschulen und der stabile Wert bei den Universitäten eher darauf hin, dass die Amtszeiten weiterhin steigen sollten.

Abbildung 5: Zeitperiodenvergleiche der Amtszeiten



Box = Interquartilsabstand (Q1–Q3), Linie = Median, Zahl = Mittelwert. Whisker nicht dargestellt.
Anmerkung: Nur Leitungen, die ab 1992 ins Amt gekommen sind; ohne kommissarische Leitungen.
Quelle: Hochschulleitungspanel 1990-2022

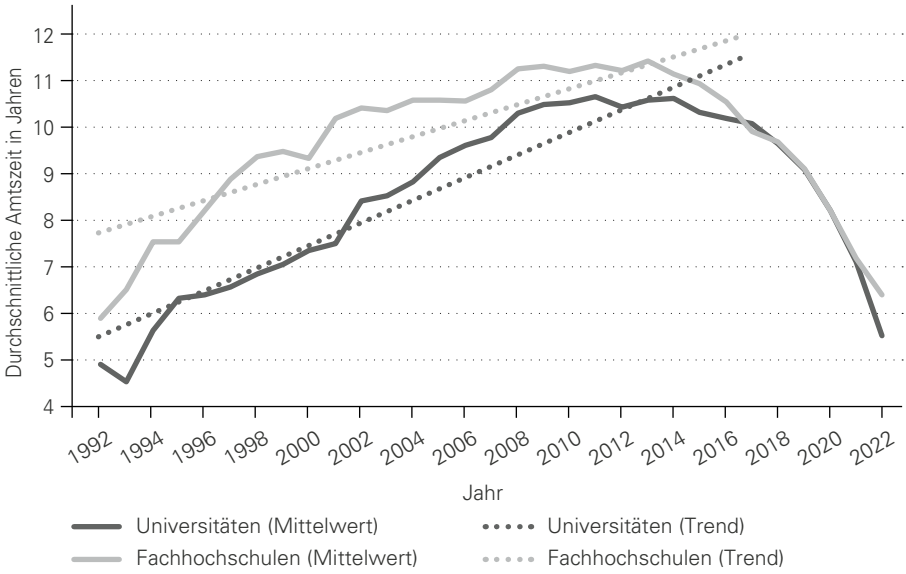
Zudem wird ersichtlich, dass die durchschnittlichen Amtszeiten der Leitungen an den Fachhochschulen höher sind als an den Universitäten. Den von Engwall (2014) beschriebenen Effekt, dass die Amtszeiten an den weniger reputationsstarken und eher lehrorientierten Hochschulen deutlich zurückgegangen sind und ab den 1990er Jahren niedriger waren als an den reputationsstarken und eher forschungsorientierten Universitäten, findet sich in Deutschland nicht. Wir finden auch keine Hinweise darauf, dass – wie Röbken (2006, 2007) nahelegt – die Amtszeiten der Universitätsleitungen nach den Reformen von 1998 abgesunken sind.

Der Effekt der Links- und Rechtszensiertheit unserer Daten und die damit einhergehenden empirischen Artefakte werden in Abbildung 6 noch einmal sehr deutlich dargestellt. Hier sind die Mittelwerte für die jährlichen Amtszeiten und der lineare Trend auf Basis der Werte bis 2017 dargestellt. Sichtbar wird, dass die durchschnittlichen Amtszeiten allmählich ansteigen und ab 2015 immer stärker und schneller einbrechen – eindeutig das empirische Artefakt, dass ab 2015 gewählte Hochschulleitungen bis 2022 ihre Amtszeiten noch nicht beendet haben.

Eine Möglichkeit, rechtszensierte Daten zu analysieren, ist das Cox-Proportional-Hazards-Modell. Es berücksichtigt nicht nur die beobachteten Amtszeiten, sondern auch Daten von Personen, deren Amtszeiten bis 2022 andauerten. Im Gegensatz zur linearen Trendanalyse untersucht das Cox-Modell die Überlebenswahrscheinlichkeit über die Amtszeit hinweg und den Einfluss des Amtsbeginns darauf. Das Modell zeigt, dass das Jahr des Amtsbeginns die Amtsdauer signifikant beeinflusst ($p < 0.001$). Der Koeffizient von -0.065 (SE = 0.0025, z = -26.43, $p < 0.001$) entspricht einer Hazard Ratio von 0.937 (95 %-KI: 0.932–0.941), was bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit

für das Ende einer Amtszeit jährlich um etwa 6.31 Prozent sinkt. Dies deutet darauf hin, dass Amtszeiten im Zeitverlauf länger werden. Auch weitere alternative Berechnungen (nur abgeschlossene Amtszeiten[11] und Backward-Method[12]) weisen eher auf eine Verlängerung der Amtszeiten im Zeitverlauf hin.

Abbildung 6: Mittelwerts- und Trendanalyse



Anmerkung: Nur Leitungen, die ab 1992 ins Amt gekommen sind; ohne kommissarische Leitungen; Trendberechnung auf Grundlage der Daten bis 2017.
Quelle: Hochschulleitungspanel 1990-2022

6 Fazit und Diskussion

Die Ergebnisse unserer Studie basieren auf einem umfangreichen und neu recherchierten Paneldatensatz, der eine Zeitspanne von mehr als 30 Jahren umfasst. Zudem werden in unseren Auswertungen auch erstmals die Leitungen der Fachhochschulen systematisch analysiert. Dieser Datensatz erlaubte dann erstmals zu untersuchen, ob bzw. wie sich die ab 1998 stattgefundenen Reformen in veränderten Profilen der Hochschulleitungen spiegeln.

[11] Werden nur die abgeschlossenen Amtszeiten berücksichtigt, ergibt sich Folgendes: Mittelwerte für 1992–2000: 7.43 Jahre; 2001–2010: 9.59 Jahre; 2011–2022: 10.1 Jahre.

[12] Hier werden die Amtszeiten, für die in der jeweiligen Periode Ausgeschiedenen berechnet. Bei dieser Berechnung haben wir auch Personen einbezogen, die nicht erst ab 1992 das Amt angetreten haben, sondern alle Leitungen, die 1992 noch im Amt waren. Amtszeiten der Leitungen, die in den Jahren von 1992–2000 ausgeschieden sind: 9.26 Jahre; 2001–2010: 10.63 Jahre; 2011–2022: 11.29 Jahre.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Governancereformen im deutschen Hochschulsystem seit 1998 Veränderungen in den Profilen der Hochschulleitungen bewirkt haben. Besonders deutlich wird dies in der Zunahme externer Rekrutierungen und der Verlängerung der Amtszeiten, die in beiden Hochschultypen zu beobachten sind. Diese beiden Entwicklungen entsprechen zentralen Zielen der Reformen. Eine weitere Auswirkung der mit den Reformen verbundenen Unsicherheit scheint zu sein, dass im Zeitraum von 1998 bis 2008 das Durchschnittsalter beim Eintritt in das Amt absinkt – entgegen dem Trend eines höheren Durchschnittsalters der im Amt befindlichen Leitungen. All dies spricht einerseits für bestimmte Wirkungen der Reformen, andererseits deutet es auf eine fortschreitende Professionalisierung und die Entstehung eines eigenständigen Karrierewegs für Professorinnen und Professoren hin.

Die Auswertungen zeigen auch, dass der Anteil der Hochschulleiterinnen im untersuchten Zeitraum angestiegen ist – erst stärker bei den Fachhochschulen, dann zeitverzögert auch bei den Universitäten. Die fachlichen Hintergründe der Hochschulleitungen zeigen klare Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen. Während Universitäten stärker durch traditionelle Wissenschaftsdisziplinen geprägt sind, spielen an Fachhochschulen die Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften eine zentrale Rolle.

Werden diese Entwicklungen mit Großbritannien bzw. England und Schweden verglichen, finden wir sowohl unterschiedliche als auch ähnliche Entwicklungen. Auch in Schweden finden wir einen Anstieg der externen Rekrutierungen. Der Anstieg der wirtschaftswissenschaftlichen Fachhintergründe an den Fachhochschulen findet sich auch in England an den jüngeren Universitäten. Die Unterschiede sind allerdings ebenfalls erheblich: Erstens sind einige Entwicklungen in Schweden deutlich ausgeprägter – dies betrifft die Frauenanteile, externe Rekrutierungen sowie die starke Dominanz von natur- und lebenswissenschaftlichen Fachhintergründen. Andererseits finden sich in Großbritannien und an den neueren schwedischen Hochschulen eher sinkende Amtszeiten, während die älteren Universitäten in Schweden eher stabile Amtszeiten aufweisen. Nichts deutet in diesen Ländern darauf hin, dass die Amtszeiten länger geworden sind. Zudem haben die Reformen in Deutschland dazu geführt, dass das Alter beim Amtsantritt ab 1998 gesunken ist – anders ist dies sowohl in Großbritannien als auch in Schweden.

Unsere Daten zeigen weiteren Forschungsbedarf zu verschiedenen Aspekten: Erstens ist bisher offen, wie die in diesem Artikel betrachteten Variablen interagieren, also ob z. B. die Verschiebung der Fachhintergründe oder der Anstieg der externen Rekrutierungen mit dem Zuwachs bei den Hochschulleiterinnen zusammenhängen. Zweitens könnte es sich lohnen, Erklärungsmuster für die kurzen oder langen Amtszeiten der Hochschulleitungen zu untersuchen. Gibt es hier systematische Unterschiede, die mit den Profilen

der Hochschulleitungen zusammenhängen? Spielt es eine Rolle, ob die Hochschule groß, klein, forschungsstark oder forschungsschwach ist? Drittens wäre es sicher interessant, verschiedene Fragestellungen in Bezug auf die Hochschulleiterinnen weiter zu untersuchen. Zu denken wäre hier, ob Hochschulen mit bestimmten Eigenschaften (groß, klein, Anteil der Professorinnen, Fächerstruktur usw.) eher dazu neigen, Hochschulleiterinnen auszuwählen. Zudem zeigen unsere Daten, dass die Amtszeiten der Hochschulleiterinnen im Durchschnitt geringer sind als die der Hochschulleiter (Dehdarian et al., 2024). Unklar ist aber, ob dies für den gesamten betrachteten Zeitraum so ist, ob es hier Einflüsse von Eigenschaften der Hochschulleiterinnen gibt (z. B. externe Rekrutierung, bisherige Leitungserfahrungen) oder aber Eigenschaften der Hochschulen einen systematischen Einfluss auf die Amtsdauer der Frauen haben.

Literatur

Badillo-Vega, R., Krücken, G., & Pineda, P. (2021). Changing analytical levels and methods of leadership research on university presidents. *Studies in Higher Education*, *46*(4), 677–689.

Barbato, G. (2023). Are university leaders always the same? A longitudinal analysis of Vice-chancellors' profile in English universities over the last twenty years. *Studies in Higher Education*, *48*(4), 521–537.

Bargh, C., Bocock, J., Scott, P., & Smith, D. (2000). *University leadership: The role of the chief executive*. SHRE and Open University Press.

Barlösius, E., & Bieletzki, N. (2016). Der Weg zum Universitätspräsidenten: Zufall oder berufsbiographische Absicht. In J. Reuter, O. Berli, & M. Tischler (Hrsg.), *Wissenschaftliche Karriere als Hasard: Eine Sondierung* (S. 131–155). Campus.

Bieletzki, N. (2018). *The Power of Collegiality. A Qualitative Analysis of University Presidents' Leadership in Germany*. Springer VS.

Bogumil, J., Burgi, M., Heinze, R. G., Gerber, S., Gräf, I.-D., Jochheim, L., Schickentanz, M., & Wannöffel, M. (2013). *Modernisierung der Universitäten. Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente*. Edition Sigma.

Breakwell, G. M., & Tytherleigh, M. Y. (2008). UK University Leaders at the Turn of the 21st Century: Changing Patterns in Their Socio-Demographic Characteristics. *Higher Education*, *56*(1), 109–127.

Cohen, M. D., & March, J. G. (1974). *Leadership and ambiguity: The American college president*. McGraw-Hill Book Company.

de Boer, H., Enders, J., & Schimank, U. (2007). On the Way towards New Public Management? The Governance of University Systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany. In D. Jansen (Hrsg.), *New Forms of Governance in Research Organizations. Disciplinary Approaches, Interfaces and Integration* (S. 137–152). Springer VS.

Dehdarian, N., Hüther, O., & Kirchner, S. (2024). Frauen sind kürzer im Amt. Eine Analyse von Amtszeiten der Hochschulspitzen in Deutschland. *Forschung & Lehre*, *31*(6), 424–425.

Döhler, M., Hönnige, C., Kosmützky, A., Ruffing, E., & Staff, H. (2023). The Variance of German University Governance: Exploring the Effects of Organizational Field Positions. *Higher Education Policy*, *38*(1), 1–24.

Engels, A. (2015). Einleitung: Chancengleichheit in der Wissenschaft. In A. Engels, S. Beaufaÿs, N. Kegen, & S. Zuber (Hrsg.), *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative* (S. 14–42). Campus.

Engwall, L. (2014). The Recruitment of University Top Leaders: Politics, Communities and Markets in Interaction. *Scandinavian Journal of Management*, *30*(3), 332–343.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2024). *Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. GWK.

Heinrichs, W. (2010). *Hochschulmanagement*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Hüther, O. (2010). *Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen*. VS Verlag.

Hüther, O. (2011). New Managerialism? Gemeinsamkeiten und Differenzen der Leitungsmodelle in den Landeshochschulgesetzen. *die hochschule*, *20*(1), 50–72.

Hüther, O., & Kirchner, S. (2018). Kritische Masse, Wettbewerb oder Legitimität? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, *70*(4), 565–591.

Hüther, O., & Krücken, G. (2016). Nested Organizational Fields: Isomorphism and Differentiation among European Universities. In E. Popp Berman & C. Paradeise (Hrsg.), *The University Under Pressure* (S. 53–83). Emerald.

Hüther, O., & Krücken, G. (2018). *Higher Education in Germany. Recent Developments in an International Perspective*. Springer VS.

Kleimann, B. (2015). *Universität und präsidiale Leitung. Führungspraktiken in einer multiplen Hybridorganisation*. Springer VS.

Kleimann, B. (2017). Leader, Manager, Mediator? Selbstbeschreibungen deutscher Universitätspräsidenten im Licht der universitären Organisationsstruktur. *Beiträge zur Hochschulforschung*, *39*(1), 62–79.

Melidona, D., Cecil, B. G., Cassell, A., & Chessman, H. M. (2023). *The American College President: 2023 Edition*. American Council on Education.

Oberschelp, A. (2023). Die Governance-Perspektive in der Hochschulforschung: Umsetzung und Erträge eines Forschungskonzepts. *Beiträge zur Hochschulforschung*, *45*(1), 14–43.

Röbken, H. (2006). Profile deutscher Universitätsleitungen. *Beiträge zur Hochschulforschung*, *28*(4), 6–29.

Röbken, H. (2007). Leadership Turnover among University Presidents. *management revue*, *18*(2), 138–152.

Roessler, I. (2019a). *CHECK. HAW-Leitungen in Deutschland. Stand Oktober 2019*. CHE.

Roessler, I. (2019b). *CHECK. Universitätsleitungen in Deutschland*. CHE.

Roessler, I. (2023). *CHECK. Hochschulleitung in Deutschland - Update 2023*. CHE.

Roessler, I. (2024). *CHECK. Hochschulleitung in Deutschland - Update 2024 und Zeitvergleich*. CHE.

Scherm, E. (2022). Hierarchische Steuerung deutscher Universitäten – ... und sie ist doch möglich. *Hochschulmanagement*, *2022*(1–2), 27–35.

Schimank, U. (2001). Festgefahrene Gemischtwarenläden - Die deutschen Hochschulen als erfolgreich scheiternde Organisationen. In E. Stölting & U. Schimank (Hrsg.), *Die Krise der Universitäten* (S. 223–242). Westdeutscher Verlag.

Schimank, U., & Hüther, O. (2022). *Forschungsfinanzierung und individuelle Wissenschaftsfreiheit: Balance von sicherer Grundfinanzierung und finanzieller Anreizsteuerung*. BBAW.

Serfling, M. A. (2014). CEO age and the riskiness of corporate policies. *Journal of Corporate Finance*, *25*, 251–273.

Shattock, M., & Horvath, A. (2020). The decentralisation of the governance of UK higher education: the effects of devolution to Scotland, Wales and Northern Ireland, and on England. *Policy Reviews in Higher Education*, *4*(2), 164–178.

Spisak, B. R., Grabo, A. E., Arvey, R. D., & van Vugt, M. (2014). The age of exploration and exploitation: Younger-looking leaders endorsed for change and older-looking leaders endorsed for stability. *The Leadership Quarterly*, *25*(5), 805–816.

Statistisches Bundesamt. (1993). *Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen 1992*. Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt. (2022). *Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen 2021*. Statistisches Bundesamt.

Stölting, E., & Schimank, U. (Hrsg.). (2001). *Die Krise der Universitäten*. Westdeutscher Verlag.

Manuskript eingegangen: 09.01.2025
Manuskript angenommen: 19.05.2025

Angaben zu den Autoren:

PD Dr. Otto Hüther
Universität Kassel
FB 05 Gesellschaftswissenschaften
Fachgruppe Soziologie
Nora-Platiel-Straße 5
34127 Kassel
E-Mail: otto.huether@uni-kassel.de

Prof. Dr. Stefan Kirchner
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Institut für Soziologie
Lehrstuhl für Soziologie I
Kochstraße 4
91054 Erlangen
E-Mail: s.kirchner@fau.de

Otto Hüther vertritt den Lehrstuhl für Hochschulforschung an der Universität Kassel und ist gleichzeitig assoziiertes Mitglieder des International Center for Higher Education Research an der Universität Kassel.

Stefan Kirchner verantwortet den Lehrstuhl für Soziologie I an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.