

Akzeptierte Manuskriptfassung (nach peer review) des folgenden Artikels:

[Abele-Brehm, A. & Bühner, M. \(2016\). Wer soll die Professur bekommen? Eine Untersuchung zur Bewertung von Auswahlkriterien in Berufungsverfahren der Psychologie. Psychologische Rundschau, 67 \(4\). doi:10.1026/0033-3042/a000335](https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000335)

© Hogrefe Verlag, Göttingen 2016

Diese Artikelfassung entspricht nicht vollständig dem in der Zeitschrift veröffentlichten Artikel. Dies ist nicht die Originalversion des Artikels

Die akzeptierte Manuskriptfassung unterliegt der Creative Commons License CC-BY-NC.

**Wer soll die Professur bekommen?**

**Eine Untersuchung zur Bewertung von Auswahlkriterien in Berufungsverfahren der  
Psychologie.<sup>1</sup>**

**Andrea E. Abele-Brehm<sup>1</sup> & Markus Bühner<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup>Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg**

**<sup>2</sup>Ludwig-Maximilian Universität München**

Korrespondenz an:

Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm

Lehrstuhl Sozialpsychologie

Universität Erlangen

Bismarckstr. 6

D 91054 Erlangen

andrea.abele-brehm@fau.de

---

<sup>1</sup> Wir danken Daniela Bernhardt für ihre Hilfe bei der Datenauswertung sowie Felix Schönbrodt und Conny Antoni für hilfreiche Kommentare zu einer früheren Fassung des Beitrags.

## Zusammenfassung

Die Entwicklung einer Wissenschaft ist abhängig von den Personen, die sie tragen. Der Auswahl geeigneter Personen in Berufungsverfahren auf Professuren kommt deshalb eine besondere Bedeutung zu. Die vorliegende Studie beschäftigt sich erstmals damit, wie Kolleginnen und Kollegen der Psychologie Berufungsverfahren beurteilen; wie wichtig sie verschiedene Indikatoren für die Eignung auf eine Professur einschätzen; wie hoch die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Relevanz dieser Indikatoren ist; sowie wie sie zu verschiedenen Ausgestaltungsmöglichkeiten von Berufungsverfahren stehen. Es wurden 3.784 Mitglieder der DGPs angeschrieben, um an einer online Befragung teilzunehmen.  $N = 1.453$  Personen beantworteten zumindest einen Teil der Fragen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Diskrepanzen zwischen Ist und Soll bei überfachlichen Kompetenzen (Kommunikation, Kooperation, strategisches Denken) besonders groß sind und dass die Befragten den Stellenwert quantitativer Forschungsleistungsindikatoren als zu hoch ansehen. Die Befragten befürworten den Einsatz strukturierter Interviews zur Erfassung überfachlicher Kompetenzen, eine multi-methodale Messung der Forschungs- und Lehrleistung durch qualitative und quantitative Indikatoren sowie stärker strukturierte Probelehrvorträge. Mögliche fachpolitische Konsequenzen dieser Befunde werden diskutiert.

**Schlüsselwörter: Berufungsverfahren, Eignungskriterien, quantitative und qualitative Indikatoren der Forschungsleistung, soziale und Management Fertigkeiten**

## Abstract

Progress in science is dependent on the persons doing science. Adequate selection procedures for hiring well-suited persons are of eminent importance. The present research studies for the first time, how psychology researchers perceive hiring procedures in psychology. It analyses the perceived relevance of a number of selection criteria; the discrepancy between „ought“ and „is“ in the selection criteria; and it studies the acceptance of a number of techniques that could be used for organizing the selection process. Respondents ( $N = 1.453$  members of the German Psychological Association) answered an online questionnaire, in which they rated the desired relevance of 41 selection criteria as well as their actual relevance in hiring procedures in psychology. The findings show that the greatest discrepancies between „ought“ and „is“ concern the relevance of general competencies like communication skills, cooperation, strategic thinking; should be considered more); and that purely quantitative indicators of research performance should be considered less. Selection procedures were perceived as less transparent than possible. Respondents were in favor of using structured interviews for the assessment of general competencies; they endorsed usage of multiple indicators of research and teaching performance; and they approved that applicants should demonstrate their teaching skills in a well-structured lecture. Possible consequences of these findings for hiring politics are discussed.

**Keywords: Hiring procedures for professors, indicators of suitability, quantitative and qualitative research performance, social and management skills**

Die Entwicklung einer Wissenschaft steht und fällt mit ihren Akteuren. Die Berufung einer geeigneten Person kann nicht nur einen Forschungszweig beflügeln, sie kann auch zu einem Innovationsschub in der Institution, in die diese Person berufen wurde, führen. Umgekehrt kann eine „Fehlberufung“ langfristige negative Folgen für alle Beteiligten haben.

In Leitfäden haben viele Universitäten Kriterien für die Durchführung von Berufungsverfahren formuliert. So liest man z.B. im Leitfaden der Humboldt Universität Berlin, dass rechtzeitig vor der Neu- bzw. Wiederbesetzung einer Professur ein „Perspektivgespräch“ zur strategischen Einordnung der Stelle in den Forschungskontext geführt werden sollte. Im Leitfaden der TU Berlin steht, dass überfachliche Kompetenzen wie Führungs- oder Managementkompetenzen beachtet werden sollten. Der Leitfaden der Universität Freiburg ist besonders detailliert (S.12): „Hinsichtlich der Publikationen sollen Qualität und Originalität bei der Auswahlentscheidung ausschlaggebend sein. Die Anzahl der Publikationen ist in Relation zum wissenschaftlichen Werdegang zu bewerten, insoweit ist auch das Lebensalter der Bewerberinnen und Bewerber von Relevanz und von der Berufungs- bzw. Auswahlkommission zu berücksichtigen: Geburt von Kindern, Erziehungszeiten und Zeiten der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, chronische Erkrankungen sowie Verzögerungen bei den Qualifizierungszeiten aufgrund einer Behinderung sind einzubeziehen.“ Die Universität Erlangen-Nürnberg befindet sich gerade in der Erprobungsphase neuer Handreichungen für Berufungsverfahren, in denen konkrete Vorschläge z.B. für die Erfassung überfachlicher Kompetenzen gemacht werden.

Leitfäden sind das eine, das konkrete Vorgehen ist das andere. An anderer Stelle (Abele-Brehm & Bühner, 2016) haben wir argumentiert, dass sich aus unserer Sicht lohnt, über Berufungsverfahren in der Psychologie genauer nachzudenken und potentiell einige Praktiken zu überdenken. Es wurde argumentiert, dass die Auswahlkriterien häufig zu einseitig auf wenige quantitative Forschungsindikatoren bezogen sind. Im Zusammenhang mit dieser starken Fokussierung auf quantitative Indikatoren ist der Publikationsdruck für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen sehr groß und kann teilweise – wenn auch nicht kausal nachgewiesen – durchaus in Zusammenhang mit den Monita zu Forschungsqualität in der Psychologie stehen. Es wurde argumentiert, dass überfachliche Kompetenzen wie z.B. Führungs- und Managementkompetenzen (z.B. nachgewiesen über die Leitung von Nachwuchsgruppen, Vertretungen von Lehrstühlen, Leitung von Kommissionen, Koordinieren von Forschergruppen usw.) stärker berücksichtigt werden könnten. Es wurde ausgeführt, dass diagnostischen Methoden, mit denen berufsrelevante Fähig- und Fertigkeiten in Berufungsverfahren erfasst werden, optimierbar sind. Dies ist umso erstaunlicher, als die Psychologie für

sich ja hohe psychodiagnostische Kompetenz in Anspruch nimmt. Und schließlich wurde angeführt, dass sich Berufungskommissionen häufig viel zu wenig Zeit für die Auswahl von Kolleginnen oder Kollegen nehmen, obwohl diese – siehe oben – die Geschicke des eigenen Instituts in positivem wie in negativem Sinn für lange Zeit mitbestimmen.

Natürlich handelt es sich bei der Analyse der Arbeitsweise psychologischer Berufungskommissionen um unsere subjektive Sichtweise. Anlass für die hier vorliegende Studie war deshalb die Frage, wie andere Kolleginnen und Kollegen der Psychologie Berufungsverfahren sehen. Besonders interessierte uns, wie die Wichtigkeit verschiedener Indikatoren für die Eignung auf eine Professur eingeschätzt wird, welche Rolle die Indikatoren nach Einschätzung der Befragten in Berufungsverfahren wirklich spielen und wie die Befragten zu verschiedenen Möglichkeiten der Strukturierung und Gestaltung von Berufungsverfahren stehen.

## **Methode**

### **Stichprobe und Datenerhebung**

3784 Mitglieder der DGPs erhielten per Mail ein Anschreiben mit der Bitte, an einer Online Umfrage teilzunehmen. 304 Mails waren nicht zustellbar. Von den verbliebenen 3480 Angeschriebenen öffneten 1584 (46%) den Link. 1453 Personen beantworteten zumindest einen Teil der Fragen, dies entspricht einer Antwortquote von 42%. Die Umfrage konnte zwischen dem 5.1.2016 und dem 25.1.2016 bearbeitet werden.<sup>2</sup>

95% der Teilnehmer waren an einer Hochschule bzw. an einer Forschungsinstitution tätig. 53% gehörten zum akademischen „Oberbau“ (Professuren) und 45% zum Akademischen „Mittelbau“. Die verbleibenden Befragten waren keiner der beiden Gruppen zuzuordnen. Im Vergleich zur DGPs Mitgliedschaft (42% Professoren und Professorinnen) beteiligten sich etwas mehr Professoren an der Umfrage. Die Personen, die eine (freiwillige) Altersangabe machten, waren zwischen 23 und 88 Jahre alt ( $M = 44$  Jahre;  $SD = 12$  Jahre). Dies entspricht dem Altersdurchschnitt der DGPs Mitglieder (etwa 47 Jahre).

66% der Befragten waren schon mindestens einmal Mitglied einer Berufungskommission gewesen, zwei Drittel davon bis zu 5-mal, der Rest häufiger als 5-mal. 32% aller Teilnehmer hatten bereits Gutachten für Berufungskommissionen verfasst. Betrachtet man nur die Personen, die bereits Mitglieder in Berufungskommissionen waren, so waren 48% bereits gutachterlich tätig. Schließlich gaben 33% der Befragten an, sich derzeit auf Professuren zu bewerben.

---

<sup>2</sup> Alle Daten sind verfügbar unter <https://osf.io/hx397/>

## Aufbau der Umfrage

**Soziodemographische Fragen.** Zu Beginn wurden die oben beschriebenen soziodemographischen Angaben erbeten (die Altersangabe war freiwillig; die anderen Angaben waren Pflichtfragen).

**Kriterien für Bewerberauswahl, gewünschte Relevanz („Soll“).** Es folgten insgesamt 41 Kriterien für die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern auf eine Professur, die man danach einschätzen sollte, wie relevant diese generell für die Bewerberauswahl seien. Der Antwortmodus war jeweils 6-stufig von „gar nicht relevant“ bis „sehr relevant“. Die Kriterien bezogen sich auf Forschung (15 Items), Lehre (5 Items), fachpolitische Tätigkeiten (4 Items), überfachliche Kompetenzen (6 Items), Passung (4 Items), Fragen der Chancengleichheit (1 Item), ausbildungsbezogene (3 Items) und familienbezogene Kriterien (3 Items). In die konkrete Auswahl und Formulierung der Kriterien waren mehrere erfahrene Kollegen und Kolleginnen eingebunden.<sup>3</sup> Die konkrete Formulierung ist Tabelle 1 zu entnehmen. Zusätzlich zu den vorgegebenen Kriterien konnten die Teilnehmer in einer freien Antwort noch weitere Kriterien benennen.

**Kriterien für die Bewerberauswahl, faktische Relevanz (Ist“).** Diejenigen Personen, die bereits an Berufungsverfahren teilgenommen hatten, bewerteten die Kriterien (gleicher Antwortmodus; ebenfalls eine offene Antwortmöglichkeit) noch einmal hinsichtlich der Bedeutung, die diese beim jüngst zurückliegenden Berufungsverfahren gespielt hatten. Zusätzlich gaben sie an, um was für eine Position es sich bei diesem Verfahren gehandelt hatte.

**Weitere Fragen zu Erfahrungen in Berufungsverfahren.** Wiederum nur diejenigen Personen, die bereits an Berufungsverfahren teilgenommen hatten, beantworteten weitere Fragen: Wie viele Schriften werden von den Personen in der engeren Wahl angefordert (offene Antwortmöglichkeit; plus „weiß nicht“ Antwortmöglichkeit)? Wie erfolgt die Auswahl der Schriften (Antwortmöglichkeiten: „durch die Kommission“; „durch Bewerber/in“; „durch beide“; „weiß nicht“)? Wird vor der Entscheidung zur Einladung ein Forschungskonzept (nächste Frage: ein Lehrkonzept) eingeholt („ja“; „nein“; „weiß nicht“)? Spielen „Gender“ Aspekte eine Rolle („ja“; „nein“; „weiß nicht“)?

**Strukturelle Elemente des Berufungsverfahrens.** Alle Befragten beantworteten anschließend Fragen zu strukturellen Elementen von Berufungsverfahren: „Sollte das Thema beim Fachvortrag vorgegeben sein“ („ja“, „nein“, „weiß nicht“)? Sollte das Thema beim Lehrvortrag vorgegeben sein („ja“, „nein“, „weiß nicht“, „Lehrvortrag ist nicht notwendig“)?

---

<sup>3</sup> Conny Antoni, Jens Bölte, Cornelia Exner, Immo Fritsche, Mario Gollwitzer, Annette Schröder, Bianca Vaterrodt und Ilka Wolter gaben hilfreiche Hinweise zur Erstellung der Kriterien.

„Sollte es über das Gespräch mit der Berufungskommission hinaus ein strukturiertes Interview zu überfachlichen Kompetenzen geben“ sowie „sollte es über das Gespräch in der Berufungskommission hinaus ein Assessment Center zur Analyse und Bewertung spezifischer Kernkompetenzen geben“ (jeweils: „ja“, „nein“, „weiß nicht“)?

**Erfahrungen beim eigenen derzeitigen Verfahren.** Abschließend beantworteten diejenigen Personen, die zum Befragungszeitpunkt selbst in einem Bewerbungsverfahren standen, zwei Fragen zu „wie transparent empfinden Sie das Verfahren“ und „wie fair empfinden Sie das Verfahren“ (jeweils sechsstufiger Antwortmodus von „gar nicht transparent/fair“ bis „sehr transparent/fair“ plus zusätzlich eine „kann ich nicht beurteilen“ Kategorie).

### Ergebnisse

#### Gewünschte Relevanz verschiedener Berufungskriterien

Tabelle 1 zeigt die „Soll“ Relevanzbewertungen der vorgegebenen Berufungskriterien in der Einschätzung aller Teilnehmer.

Hier Tabelle 1

An der Spitze der Relevanzbewertungen stehen drei „überfachliche Kompetenzen“ („kooperative Grundhaltung“, „Kommunikationskompetenz“, „Führungskompetenz“) und zwei forschungsbezogene Kriterien („Qualität der Forschungskonzeption“, „Qualität des Forschungsvortrags“). Auf den Rangplätzen sechs bis zehn folgen weitere forschungsbezogene („Anzahl peer-review Publikationen“, „Qualität der eingereichten Schriften“), lehrbezogene („Qualität des Lehrvortrags“) und passungsbezogene Kriterien („Passung Forschung“ und „Passung Lehre“ zum ausschreibenden Institut). Aspekte wie z.B. Anwendungsbezug der Forschung (Rang 35 von 41) oder Herausgebertätigkeiten (Rang 34) rangieren relativ weit unten. Auch das Kriterium „Indikatoren von Forschungstransparenz“, ein derzeit viel diskutiertes Thema, rangiert lediglich auf Rang 29 von 41.

**Offene Antworten.** Von den Befragten nutzten 259 Personen die Möglichkeit, auch offene Antworten zu relevanten Kriterien zu geben. 12 dieser Personen machten Erläuterungen, nannten aber keine Kriterien. Von den verbliebenen 247 Personen wurden zwischen einer und fünf Kriterien genannt. Diese wurden von zwei Beurteilern inhaltsanalytisch klassifiziert. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei 85%, unklare Zuordnungen wurden gemeinsam entschieden. Tabelle 2 (Spalte 2) zeigt die Befunde.

Hier Tabelle 2

Es gab eine ganze Reihe von differenzierenden Aussagen zum Forschungsprofil, insbesondere „Kreativität und wissenschaftliche Offenheit“, „Breite“ und „Interdisziplinarität“.



Neu war das Kriterium „Ernsthaftigkeit der Bewerbung“ bzw. „Gewinnbarkeit“, neu waren auch Nennungen, die eher unerwünschte Kriterien betrafen, wie undurchsichtige Entscheidungsprozesse („Vitamin B“, „Gemauschel“), unerwünschte Bewerbereigenschaften („maligne Narzisten“, „Selbstdarsteller“) oder „Überschätzung quantitativer Indikatoren“. Schließlich waren viele Antworten Differenzierungen von vorgegebenen Kriterien, z.B. „persönliche Integrität“, „Loyalität“ (Differenzierung überfachlicher Aspekte), „nicht nur Erstautorenschaften, sondern auch Letztautorenschaften sind wichtig“ (Differenzierung quantitativer Kriterien), „Bewertung durch Studierende“ (zugeordnet zu: auf Lehre und Nachwuchsförderung bezogenes Kriterium) oder „Qualität der Forschung“ (z.B. „an Erkenntnisinteresse orientierte Forschungstätigkeit“).

### **Faktische Relevanz der Kriterien im jüngst erlebten Berufungsverfahren**

Tabelle 3 (Spalten zwei und drei) zeigt die Relevanzbewertungen in Bezug auf die Bedeutung, die die Kriterien beim jüngst zurückliegenden Berufungsverfahren bei denjenigen Befragten hatten, die über Erfahrungen in Berufungskommissionen verfügen.

Hier Tabelle 3

Nun stehen an der Spitze der Kriterien ausschließlich forschungsbezogene Indikatoren („Passung Forschungsprofil zum Institut“, „Anzahl peer-review Publikationen“, „Qualität des Forschungsvortrags“, „Anzahl Publikationen“, „Volumen bisher eingeworbener Drittmittel“). Auf den Rangplätzen sechs bis 10 folgen wiederum drei forschungsbezogene Kriterien („Anzahl Erstautorenschaften“, „Qualität der Forschungskonzeption“, „nationale und internationale Vernetzung“) plus ein lehrbezogener Indikator („Qualität der Lehrkonzeption“) sowie allgemeine Sympathie. Somit rangieren auf den Plätzen eins bis zehn fünf quantitative Produktivitätsindices (Veröffentlichungen plus Drittmittel). Überfachliche Kompetenzen, die bei der allgemeinen Relevanzbeurteilung besonders wichtig waren, finden sich nicht.<sup>4</sup>

**Offene Antworten.** 91 Personen (davon 16 Personen mit mehr als einer Antwort) machten Gebrauch von der offenen Antwortmöglichkeit (Tabelle 2, letzte Spalte). Knapp 40% der Nennungen entfielen auf Differenzierungen vorhandener Kriterien. 9% auf das Forschungsprofil, 10% auf die Gewinnbarkeit des/der Bewerber/in und nun 39% auf negativ definierte Kriterien wie insbesondere Intransparenz von Entscheidungsprozessen (z.B. „un-

---

<sup>4</sup> Wir testeten auch, ob die Beurteilung dieser Kriterien von der Art der zu besetzenden Professur abhängig war und verglichen dabei W3 (und äquivalent) Verfahren (51%) mit W2/Juniorprofessur-Verfahren (39%, 10%). Beim Vergleich wurden wiederum nur signifikante Ergebnisse berücksichtigt, bei denen eine Effektstärke von Cohen's  $d \geq .20$  vorliegt. Danach gab es nur bei fünf der 41 Kriterien kleine Unterschiede: Bei W3 Professuren wurden Zitationsindices ( $d = .32$ ), Auszeichnungen und Preise ( $d = .27$ ), bisherige Rufe und Listenplätze ( $d = .28$ ), Volumen bisher eingeworbener Drittmittel ( $d = .26$ ) sowie Nachwuchsförderung ( $d = .29$ ) für bedeutsamer gehalten. Insgesamt sind also die Einschätzungen für verschiedene Verfahren relativ ähnlich.

durchsichtige persönliche Interessen“; „Erweiterung des Machtbereichs von einzelnen Kommissionsmitgliedern“).

### **Vergleich gewünschte versus tatsächliche Relevanz**

In Tabelle 3 findet sich der Vergleich der Werte für die gewünschte mit der tatsächlichen Relevanz der Kriterien beim letzten Berufungsverfahren für die Teilstichprobe von Befragten, die über Erfahrungen in Berufungskommissionen verfügt ( $n = 729$ ). Wir berücksichtigen Unterschiede mit Effektstärken  $d \geq .20$ . Die fünf größten Unterschiede zeigten sich bei Führungskompetenz, Indikatoren von Forschungstransparenz, Managementkompetenz, Nachwuchsförderung und beim Kriterium Strategisches Denken, die jeweils weniger relevant gewesen waren als gewünscht (Abb. 1).

Hier Abb. 1

Auf den Plätzen sechs bis zehn der größten Unterschiede rangieren: Gutachtertätigkeiten, kooperative Grundhaltung, Qualität des Forschungsvortrags, Durchsetzungsstärke sowie Ehrenämter in Fachgesellschaften, die ebenfalls weniger wichtig waren als gewünscht. Die Rangkorrelation zwischen den beiden Wertereihen betrug  $.06$ , *ns*.

### **Vergleich der Antworten von Akademischem Mittelbau versus Professorenschaft**

Schließlich wurde geprüft, inwieweit die Einschätzungen mit dem Status der Befragten zusammenhängen (hier unterschieden nach „Professur“ versus „Akademischer Mittelbau“; ohne die 2% „sonstige“ Befragte). Beim Vergleich der beiden Gruppen wurden wiederum Effektstärken von Cohen's  $d \geq .20$  berücksichtigt.

Hier Tabelle 4

**Gewünschte Relevanz:** Der akademische Mittelbau bewertete Führungskompetenz, Passung zu eigenen Forschungsthemen, Managementkompetenz, Kommunikationskompetenz, Durchsetzungsstärke, Strategisches Denken, Indikatoren von Forschungstransparenz, Aspekte von Chancengleichheit, „Qualität der vorgelegten Forschungskonzeption“, „Qualität des lehrdidaktischen Konzepts“, „Erfahrungen im Transfer von Forschung in die Öffentlichkeit“ sowie „Elternschaft als Zeichen von Belastbarkeit und Kompetenz“ höher als die Professorenschaft. Letztere bewertete die Kriterien „Herausgeberschaften bei Zeitschriften“, „Wissenschaftsalter“, „Listenplätze und Rufe“ sowie „Passung des Forschungsprofils zum berufenden Institut“ höher als der akademische Mittelbau. Es gab also bei 16 der 41 Kriterien bezüglich der Einschätzung zwischen Mittelbau und Professorenschaft kleine bis mittlere Unterschiede in den Effektstärken.

**Tatsächliche Relevanz:** Auch hier wurde geprüft, inwieweit die Einschätzungen mit dem Status der Befragten zusammenhängen.<sup>5</sup> Befragte des Akademischen Mittelbaus waren stärker als die befragten Professoren der Meinung, dass die Bedeutung quantitativer Indikatoren der Forschungsleistung (Anzahl Publikationen, Anzahl Erstautorenschaften, Zitationsindices, bisherige Listenplätze und Rufe) sowie die Passung zum eigenen Forschungsprofil im jüngst zurückliegenden Berufungsverfahren wichtig gewesen sei. Bei allen anderen Unterschieden beurteilten die Befragten aus der Professorenschaft die Bedeutung im zurückliegenden Verfahren als höher.

### **Fragen zu strukturellen Aspekten von Berufungsverfahren**

Die Antworten auf weitere allgemeine Fragen zu Berufungsverfahren (beantwortet nur von Personen mit Erfahrung in Berufungskommissionen) erbrachten, dass bei den meisten Verfahren drei bis fünf Publikationen angefordert werden (89%), wobei die Auswahl meist den Bewerbern bzw. Bewerberinnen überlassen bleibt (83% entsprechende Antworten). 54% der Befragten gaben an, es würde ein Forschungskonzept erbeten, 52% berichteten, es würde ein Lehrkonzept erbeten. Schließlich gaben 75% der Befragten an, dass „Gender“ Aspekte bei Berufungsverfahren eine Rolle spielten.

Tabelle 5 zeigt die Antworten auf Fragen zu erwünschten Strukturelementen eines Berufungsverfahrens. Hier konnten wiederum alle Befragte antworten.

#### Hier Tabelle 5

Bei der Themenwahl für den Fachvortrag war die Meinung einhellig, diese soll durch den Bewerber/ durch die Bewerberin erfolgen. Bei dem Lehrvortrag gingen die Meinungen dagegen auseinander. Eine Minderheit befürwortete überhaupt keinen Lehrvortrag (9%), eine knappe Mehrheit befürwortete einen Lehrvortrag mit vorgegebenem Thema (52%).

Interessant sind auch die Antworten zur Akzeptanz weiterer Auswahlinstrumente im Bewerbungsverfahren: Knapp zwei Drittel hielten strukturierte Interviews für sinnvoll, der Einsatz von Übungen im Sinne von Assessment Centern wurde dagegen mehrheitlich abgelehnt (68% nein Antworten). Schließlich befürwortete die Hälfte der Befragten, dass man mit Bewerber/innen auch eine soziale Aktivität unternimmt, z.B. gemeinsam essen zu gehen. Vergleicht man die Antworten zwischen Akademischem Mittelbau und Professorenschaft, dann stimmte der Mittelbau dem Einsatz strukturierter Interviews noch mehr zu (75%) als die

---

<sup>5</sup> Wir prüften ebenfalls, ob es Interaktionseffekte zwischen der Art der zu besetzenden Position (W2/W3) und Position der urteilenden Person (Mittelbau; Professur) in Bezug auf die tatsächliche Relevanzbeurteilung gibt. Das war nicht der Fall.

Professorenschaft (56%). Bei den Antworten auf die anderen Fragen dieses Bereichs gab es keine Unterschiede nach Statusgruppe.

### **Beurteilung der Transparenz und Fairness von Berufungsverfahren, in denen man selbst gerade Bewerber/in ist**

Zwei abschließende Fragen beschäftigten sich mit der Wahrnehmung aktueller Berufungsverfahren durch die Bewerber und Bewerberinnen selbst. Wir werteten nur die Antworten derjenigen Personen aus, die maximal 50 Jahre alt waren und als höchsten Abschluss die Habilitation (bzw. Habilitationsäquivalenz) angegeben hatten ( $N = 198$  bei der Frage zur Transparenz und  $N = 144$  bei der Frage zu Fairness). Die Transparenz wurde mit  $M = 2.63$  ( $SD = 1.67$ ) eher negativ beurteilt (59% der Antwortenden beurteilten die Transparenz mit Werten von 1 und 2). Die Frage zur Fairness wurde positiver beantwortet ( $M = 3.19$ ,  $SD = 1.63$ ), aber auch hier beurteilten 40% das Verfahren mit den niedrigsten Werten von 1 und 2.<sup>6</sup>

### **Diskussion**

Die vorliegende Untersuchung ist die erste, die sich mit der Bedeutung verschiedener Auswahlkriterien in auf Psychologie bezogenen Berufungsverfahren beschäftigt. Der Aufruf zur Teilnahme an der Erhebung erbrachte eine gute Rücklaufquote von 42% und der Vergleich der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Mitgliedschaft der DGPs zeigte, dass die Stichprobe hinsichtlich Alter und professionellem Status vergleichbar ist. Wir gehen insofern davon aus, dass die vorliegenden Antworten als einigermaßen repräsentativ für die Mitgliedschaft der DGPs angesehen werden können.

Bei den gewünschten Kriterien für die Berufung einer Person fällt die hohe Gewichtung der überfachlichen Qualifikationen auf. Besonders relevant erscheinen den Mitgliedern Kooperative Grundhaltung/Verträglichkeit (Rangplatz 1), Kommunikationskompetenz (Rangplatz 4) und Führungskompetenz (Rangplatz 5). Auch Organisations- und Managementkompetenz (Rang 11) und Strategisches Denken (Rang 12) landen noch vorn in der Bewertung. Gleichzeitig ist die wahrgenommene faktische Relevanz dieser Kriterien deutlich geringer (mit Ausnahme von „kooperative Grundhaltung“ mehr als zwei Skalenpunkte Differenz; siehe Tab. 3). Wir interpretieren dieses Ergebnis so, dass die Befragten bei der Berücksichtigung dieser überfachlichen Kompetenzen die größten Defizite sehen. Dies gilt für die Befragten aus dem akademischen Mittelbau noch stärker als für die Befragten aus der Professorenschaft.

---

<sup>6</sup> Wir testeten auch, ob Personen, die sich derzeit selbst in einem Berufungsverfahren befinden, die gewünschte Bedeutung der Berufungskriterien anders bewerten als solche, die nicht in einem Berufungsverfahren stehen. Es gab 13 Unterschiede mit kleinen Effektstärken  $> .20$  und  $< .41$ .

Bei den gewünschten Kriterien für die Beurteilung der Forschungsleistung stehen die qualitativen Kriterien vorn (Qualität des Forschungsvortrags: Rang 2 Soll; Rang 3 Ist; Qualität der Forschungskonzeption: Rang 3 Soll; Rang 11 Ist; Qualitätsbeurteilung der eingereichten Publikationen durch die Berufungskommission: Rang 7 soll; Ist Rang 17). Hier besteht ebenfalls eine Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit, sie ist jedoch etwas geringer als bei den überfachlichen Kriterien. Der durchschnittliche Rang dieser qualitativen Kriterien beträgt 4 (Soll) versus 10.1 (ein Skalenpunkt Differenz: Ist;  $M = 4.97$  versus  $M = 3.94$ ).

Bei den quantitativen Forschungskriterien ist die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit relativ am geringsten: Die Effektstärken von „Anzahl der peer-review Publikationen“, „Anzahl Erstautorenschaften“, „Zitationsindices“, „Volumen Drittmittel“ liegen alle unter  $d = .20$ . Lediglich bei der Anzahl Publikationen gibt es einen mittleren Effekt mit höherer faktischer als gewünschter Bedeutung. Die quantitativen Kriterien rangieren deutlich hinter den oben genannten qualitativen (durchschnittlicher Rang der quantitativen Kriterien: Soll 17.6; Ist 5.6; durchschnittlicher Mittelwert:  $M = 4.31$  versus  $M = 4.52$ ).

Fasst man die Ist-Soll Diskrepanzen zusammen, dann wird nach Meinung der Befragten der Anzahl der Publikationen, Anzahl peer-review Publikationen, Volumen Drittmittel eher zu viel als zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet, während es sich für die Qualitätskriterien umgekehrt verhält.

Auf ein Ergebnis zur Beurteilung von Kriterien der Forschungsleistung sei noch besonders hingewiesen: Die „offene Wissenschaft“, d.h. Transparenz bei publizierten Daten spielt auch bei den gewünschten Kriterien noch eine untergeordnete Rolle (Rang 29), allerdings ist die faktische Bedeutung bisher nahezu Null (Rang 41). Wir hoffen, dass sich dies im Zuge der gegenwärtigen Qualitätssicherungsdiskussion ändern wird.

Was lässt sich aus diesen Befunden ableiten? Zuerst einmal wird deutlich, dass die Befragten eine qualitative Beurteilung der Forschungsleistung einer rein quantitativen vorziehen. Allerdings halten sie auch eine quantitative Beurteilung der Forschungsleistung für durchaus berechtigt (z.B. Anzahl peer review Publikationen), aber es kommt auf die Art der quantitativen Indikatoren an (z.B. Zitationsindices werden eher abgelehnt). Hier offenbart sich ein grundlegendes Problem der Beurteilung von Forschungsexzellenz, um die es in Berufungsverfahren immer gehen muss: Die quantitativen Indices haben sich u. a. ja auch deshalb durchgesetzt, weil „Qualitätskriterien“ oft subjektiv und wenig reliabel und valide sind. Allerdings haben sich die quantitativen Indices ein Stück weit verselbständigt. Ihre Validität ist ebenfalls vielfach kritisierbar und kritisiert worden (vgl. American Society for Cell Biology (2012). San Francisco declaration on research assessment, 2012; Brems, Button & Munafò, 2013; Opthof,

1997; Seglen, 1997). „Lesen statt zählen“ ist zwar kein absoluter Gegensatz, aber diese Aussage bringt die Antworten zu den Indikatoren der Forschungsleistung auf den Punkt: Wir brauchen wieder mehr sorgfältiges Lesen von Publikationen ohne dass wir das vernünftige Zählen völlig aufgeben.

Betrachtet man die weiteren Bereiche, so werden Fragen der Passung als wichtig angesehen und sie sind auch faktisch in den Berufungskommissionen wichtig. Die Kriterien zu Lehre und zu fachpolitischen Aktivitäten werden wiederum als wichtiger beurteilt als sie nach Meinung der Befragten faktisch sind.

Die hier berichteten Unterschiede gelten für die Besetzung von W2 und W3 Professuren in ähnlichem Ausmaß. Auch die Unterschiede zwischen Mittelbau und Professoren sind in Effektstärken ausgerückt gering bis moderat und spiegeln sich in Kriterien wieder, die aus Perspektive der jeweiligen Position als wichtig erachtet werden.

Die offenen Antworten zu gewünschten und faktischen Kriterien sind insbesondere hinsichtlich dreier Bereiche interessant. Bei der Forschung wünscht man sich „kreative“, und „innovative“ Personen, die mehr als „Mainstream“ können. Zweitens wird das Kriterium der Gewinnbarkeit thematisiert. Solange erhaltene Rufe eine der wenigen Möglichkeiten sind, sich auf der eigenen Position zu verbessern, wird die Frage der Gewinnbarkeit immer eine Rolle spielen. Berufungskommissionen können dies berücksichtigen, sowohl im Sinne der Bewerberinnen und Bewerber (man hat das Recht, sich zu bewerben, selbst wenn die Absicht, zu kommen, weniger hoch ist), als auch im Sinne der zügigen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle.

Drittens ist die Transparenz des Verfahrens ein gewichtiger Punkt. Nahezu alle, die sich im Sinne dieser Verfahrenstransparenz als Kriterium geäußert haben, taten dies in kritischer Weise. Sie beklagten unklare Vorabfestlegungen, unklare Machtverteilungen innerhalb der Kommission bzw. innerhalb der Institution und/oder willkürliche Entscheidungsprozesse. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Personen, die mit den Verfahren zufrieden waren, sich zu dieser Thematik wahrscheinlich weniger geäußert haben. Trotzdem wäre es bei den hoch kompetitiven Besetzungsverfahren für Professuren möglich, Entscheidungsprozesse für die Beteiligten nachvollziehbarer zu machen (ohne dass natürlich Vertraulichkeitsregeln verletzt werden). Es ist insbesondere für Nachwuchswissenschaftler, die ihre ersten Bewerbungsverfahren erleben, schwierig zu sehen, was im Rahmen eines Berufungsverfahrens gut oder nicht so gut gelaufen ist. Ein konstruktives – vertrauliches – Feedback für die eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten könnte – falls erwünscht – hilfreich sein.

Ein etwas überspitzt formuliertes Fazit der Befragung lautet: überfachliche Kompetenzen werden zu wenig berücksichtigt, Forschungsleistung wird über Zählen statt Lesen erfasst, Verfahren sollten für Beteiligte besser nachvollziehbar sein. Die Befragten scheinen einer aufwändigeren Erfassung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Professur durchaus positiv gegenüber zu stehen. Sie befürworten mehrheitlich strukturierte Lehrvorträge und sie befürworten auch „strukturierte Interviews“ als zusätzliche Form der Diagnose gewünschter Kompetenzen.

Was folgt daraus? Natürlich kann man diskutieren, ob die hier vorgestellten Befunde zur Diskrepanz zwischen gewünschten und faktischen Kriterien der Bewerberauswahl valide sind, d.h. überfachliche Kriterien zugunsten insbesondere quantitativer Forschungsindikatoren tatsächlich vernachlässigt werden; ob man sich in Bezug auf vergangene Berufungsverfahren leichter an „Zählen“ erinnert als an Diagnostizieren komplexer Fertigkeiten; oder ob die Auswahl der vorgegebenen Beurteilungskriterien erschöpfend war. Komplexere Evaluationsstudien konkreter Berufungsverfahren wären notwendig, um eindeutigere Antworten zu erhalten. Wir sind der Auffassung, dass die vorliegenden Befunde trotzdem brauchbar sind: Sie zeigen, dass es ein Unbehagen an gängigen Berufungsverfahren gibt und dass dieses Instrument der Personalauswahl reflektierter angewendet werden kann.

Lassen sich also aus den Daten konkrete Empfehlungen für Berufungsverfahren ableiten? Wir denken, dass dies auf zwei Ebenen möglich ist. Zum einen ist dies hinsichtlich formaler Prozeduren möglich: beispielsweise sich mehr Zeit für die BewerberInnen zu nehmen und Fähigkeiten und Fertigkeiten multi-methodal und auf eine interindividuell vergleichbare Art und Weise erfassen (s.o. strukturierte Interviews; thematisch vorstrukturierte Lehrvorträge) sowie über Gewichtungsfaktoren nachzudenken (Qualität und Anzahl der Publikationen, Drittmittel, Erst und Letztautorenschaften, Fort- und Weiterbildungen in der Lehre, Selbstverwaltung, überfachliche Kompetenzen). Uns ist dabei durchaus bewusst, dass es vielfältige methodische Herausforderungen valider Personaldiagnostik – gerade im unscharfen Bereich der „soft skills“ gibt und dass jedes personaldiagnostische Instrumentarium seine Tücken hat (z.B. König, Melchers, Kleinmann, Richter & Klehe, 2007). Nichts desto trotz sind wir überzeugt davon, dass es sich lohnt, über eine Optimierung von Berufungsverfahren hinsichtlich der Anforderungen, deren Gewichtung und der angewandten Methoden nachzudenken und zwar im Interesse des Fachs, im Interesse eines Instituts und dessen gemeinsamen Profils und auch im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Zum zweiten können Empfehlungen auf der Ebene von Zielen, die mit einer Berufung verfolgt werden sollen, abgeleitet werden: Genauso wie im Vorhinein darüber nachgedacht

wird, welche inhaltliche Schwerpunktsetzung die neu zu berufende Person mitbringen soll, kann darüber nachgedacht werden, welche weiteren Qualitäten diese Person idealerweise hat. Wir halten den gelegentlich geäußerten Einwand, der Beruf eines Professors sei nicht mit einem Manager/Vorstandsvorsitzenden eines Wirtschaftsunternehmens vergleichbar, für nicht ausreichend belegt. Jede Berufungskommission sollte sich überlegen, ob die strategische Ausrichtung und kompetente Führung von Arbeitsgruppen nicht erheblichen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit eines Instituts/einer Fakultät hat, insbesondere da eine Professionalisierung im Bereich des Managements einer Fakultät in Deutschland nicht die Regel ist. Auch die Kompetenz, wertschätzend und motivierend Mitarbeiter zu fördern und eine Arbeitsgruppe zu Spitzenleistungen zu führen, ist nicht selbstverständlich. Dabei muss nicht jede Person alle diese Qualitäten aufweisen, es ist aber gut zu wissen, wonach man sucht. Sucht man den „Star“, der mit seiner Exzellenz das gesamte Institut überstrahlt? Sucht man den „Manager“, der mit seinen strategischen Kompetenzen und seinen vielfältigen Kontakten viele Drittmittel für institutsweite Projekte an Land zieht? Sucht man den „Teamplayer“, der den Zusammenhalt des Kollegiums fördert? Sucht man den „Politiker“, der die Belange des Fachs und des Kollegiums möglichst gut vertreten kann? Weitere „Rollen“ sind denkbar.

In diesem Zusammenhang muss auch darüber nachgedacht werden, wie sich ein Kollegium in einem Psychologischen Institut/Fachbereich darstellt. Ist es eine Art „Fußballmannschaft“, bei der jede Person bestimmte Rollen (die auch wechseln können) einnimmt, und bei der es „Kapitän“ und „Trainer“ gibt? Wäre es so, dann könnte man Kriterien hinsichtlich der gewünschten Heterogenität der zu berufenden Personen definieren. Das System der Berufungen wäre demnach darauf ausgelegt, Pluralismus zu fördern und nicht nur fachliche, sondern auch „überfachliche“ Diversität in ein Kollegium zu bringen. Die Prämisse wäre aber auf jeden Fall, dass alle Fußball spielen können, d.h. eine gemeinsame Aktivität und ein gemeinsames Ziel verfolgen. Die Prämisse wäre darüber hinaus, dass alle „Kapitän“ und „Trainer“ sein können, und das auch noch – wie an den meisten Instituten – im zweijährigen Wechsel. Oder ist ein Kollegium nicht häufig eher eine bunt zusammengewürfelte Gruppe von Einzelforschern und -forscherinnen, deren gemeinsame Zielsetzungen und Aktivitäten sich im Laufe der Zeit mehr oder weniger gut entwickeln? Wenn letzteres zutrifft, dann können Berufungen durchaus auch auf Pluralität und Diversität ausgelegt sein, aber ein bestimmter Kanon an überfachlichen Qualitäten wäre u.E. doch bei jeder zu berufenden Person wünschenswert. Dies sind die in der vorliegenden Befragung als besonders wichtig erachteten überfachlichen Kriterien der kooperativen Grundhaltung, der Kommunikations- und Führungskompetenz und – das ergänzen wir (in Befragung auf Platz 12) – des strategischen Denkens.



Wir hoffen, dass die hier angestoßene Diskussion zusammen mit den vorgelegten Zahlen zu einem breiten Diskurs über Berufungsverfahren anregt. Wie auch immer die Kriterien und Methoden der Personalselektion aussehen mögen: es geht darum, reflektiert mit dem einflussreichsten Instrument der Strukturbildung, das wir haben, umzugehen, dem Instrument der Personalauswahl.

Literatur:

- Abele-Brehm, A. E. & Bühner, M. (2016). Überlegungen zur Optimierung von Berufungsverfahren in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, in Druck.
- American Society for Cell Biology (2012). San Francisco declaration on research assessment (DORA). Zugriff unter <https://www.ascb.org/dora/>
- Brembs, B., Button, K., & Munafò, M. (2013). Deep impact: unintended consequences of journal rank. *Frontiers in Human Neuroscience*, 7, 291. doi:10.3389/fnhum.2013.00291
- König, C., Melchers, K., Kleinmann, M., Richter, G., & Klehe, U. (2007). Candidates' ability to identify criteria in nontransparent selection procedures: Evidence from an assessment center and a structured interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(3), 283-292. doi: 10.1111/j.1468-2389.2007.00388.x
- Leitfaden für Berufungsverfahren an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. (2014). Zugriff unter <https://www.zuv.uni-freiburg.de/formulare/berufungsleitfaden.pdf>
- Leitfaden für Berufungsverfahren an der Humboldt-Universität zu Berlin. (2015). Zugriff unter <https://www.hu-berlin.de/de/berufung/LeitfadenBerufungen.pdf>
- Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren Technische Universität Berlin. (2011). Zugriff unter [https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710\\_forschung-zentral/LeitfadenBerufungsverfahren\\_29Nov2011.pdf](https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710_forschung-zentral/LeitfadenBerufungsverfahren_29Nov2011.pdf)
- Opthof, T. (1997). Sense and nonsense about the impact factor. *Cardiovascular research*, 33(1), 1-7.
- Seglen, P. O. (1997). Why the impact factor of journals should not be used for evaluating research. *British Medical Journal*, 314, 498-502.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Berufungskriterien mit der größten Diskrepanz zwischen Soll und Ist

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Beurteilung verschiedener Kriterien in Berufungsverfahren: Gewünschte („Soll“)

Relevanz

Tabelle 2: Offene Antworten zu gewünschten und tatsächlichen Kriterien

Tabelle 3: Vergleich „Ist“ versus „Soll“ Relevanz

Tabelle 4: Vergleich der Bewertungen von Akademischem Mittelbau versus Professoren

Tabelle 5: Gewünschte strukturelle Elemente des Berufungsverfahrens

Abbildung 1: Berufungskriterien mit der größten Diskrepanz zwischen Soll und Ist

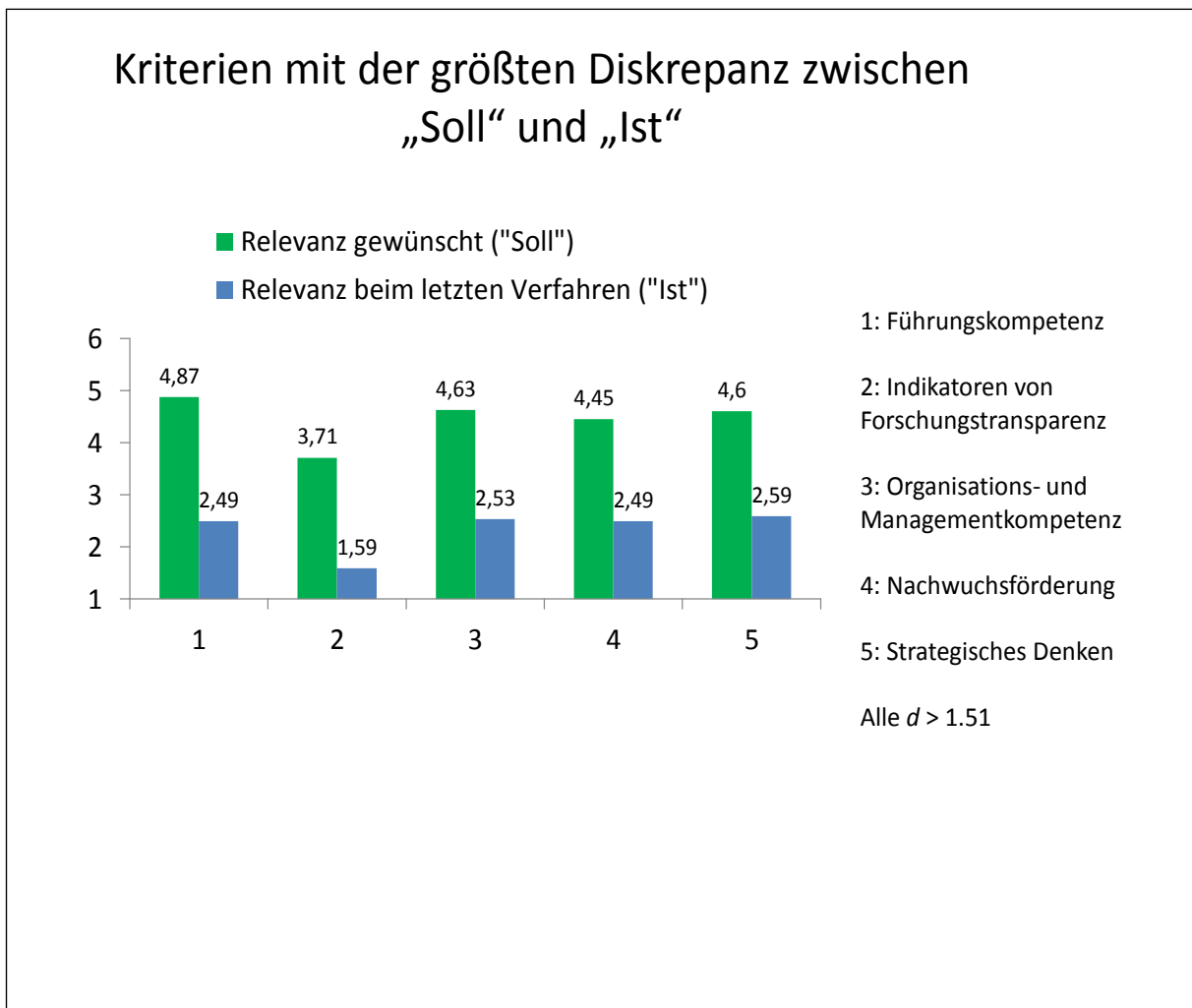


Tabelle 1: Beurteilung verschiedener Kriterien in Berufungsverfahren: Gewünschte („Soll“)

Relevanz (*N* zwischen 1283 und 1246)

Kriterium	Gewünschte Relevanz		Rangplatz
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
<b>Forschung</b>			
Anzahl der Publikationen	4,00	1,224	23
Anzahl der peer-review Publikationen	4,89	1,048	6
Anzahl der Erstautorenschaften	4,58	1,090	13
Zitationsindizes (z.B. h-Index, I10-Index)	3,81	1,292	28
Qualitätsbeurteilung der besten drei Publikationen der letzten fünf Jahre nach deren Lektüre in der Berufungskommission	4,87	1,236	7
Wissenschaftspreise/Auszeichnungen	3,72	1,220	31
Anzahl bisheriger Listenplätze und Rufe	3,14	1,284	38
Indikatoren von Forschungstransparenz und Glaubwürdigkeit (z.B. öffentliche Verfügbarkeit von Forschungsdaten)	3,80	1,429	29
Volumen bisher eingeworbener Drittmittel	4,27	1,197	18
Nationale und internationale Vernetzung	4,56	1,087	14
Nachwuchsförderung	4,44	1,142	17
Qualität der vorgelegten Forschungskonzeption	5,02	1,056	3
Qualität des Forschungsvortrags	5,02	,953	2
Erfahrungen: Transfer von Forschungsergebnissen in die Öffentlichkeit	3,74	1,329	30
Anwendungsbezug der Forschung	3,46	1,553	35
<b>Lehre</b>			
Lehrbücher; Kapitel in Lehrbüchern	3,38	1,315	36
Breite der Lehrerfahrungen	4,52	1,109	16
Lehrevaluationen	4,16	1,289	21
Qualität des lehrdidaktischen Konzepts	4,55	1,231	15
Qualität des Lehrvortrags	4,86	1,121	8
<b>Fachpolitische Tätigkeiten</b>			
Herausgeberschaften bei Zeitschriften	3,53	1,226	34
Gutachtertätigkeiten	4,07	1,137	22
Ehrenämter in Fachgesellschaften	3,14	1,222	37
Tätigkeiten in der universitären Selbstverwaltung	3,87	1,247	25
<b>Überfachliche Kompetenzen</b>			
Führungskompetenz	4,92	1,120	5
Organisations- und Managementkompetenzen	4,70	1,162	11
Kommunikationskompetenz	5,00	1,077	4
Strategisches Denken	4,65	1,157	12
Kooperative Grundhaltung/Verträglichkeit	5,20	1,016	1
Durchsetzungsstärke	4,23	1,137	19

<b>Passung</b>			
Passung des Forschungsprofils zum berufenden Institut	4,82	1,189	9
Passung des Lehrprofils auf die Stellenanforderung	4,76	1,128	10
Passung des Forschungsprofils zu eigenen Forschungsthemen	3,97	1,374	24
Sympathie	4,19	1,225	20
<b>Weitere Kriterien</b>			
Berücksichtigung von Chancengleichheit unter Aspekten von Geschlecht und anderen Gruppenmerkmalen	3,83	1,635	27
Dauer von Promotion/Habilitation	2,98	1,245	39
Auf das „Wissenschaftleralter“ (Zeit seit Promotion) relativierte forschungsbezogene Indikatoren	3,85	1,430	26
Elternschaft/Kinder als Nachweis von Belastbarkeit und Kompetenz	2,72	1,700	40
Elternschaft/Kinder als Einschränkung der Arbeitsqualität/-quantität	2,18	1,517	41
Auf Elternschaft/Kinder relativierte forschungsbezogene Indikatoren	3,55	1,747	33
Bereitschaft, Hauptwohnsitz in die Stadt zu verlegen, in die man berufen wird	3,69	1,620	32

Tabelle 2: Weitere relevante Kriterien, die als offene Antworten genannt wurden

Kategorie	Gewünscht (N = 446 Nennungen durch N = 247 Personen)	Tatsächlich (N = 107 Nennungen durch N = 91 Per- sonen)
Differenzierung von vorgegebenen Kriterien, davon bezogen auf:	257 (57.6%)	40 (37.4%)
- überfachliche Aspekte	45	3
- Lehre, Nachwuchsförderung, Studierende	37	5
- Qualität der Forschung	33	3
- Vernetzung/ Internationalität	31	2
- Anwendung/Transfer/ Weiterbildung	31	-
- quantitative Forschungsindikatoren	26	4
- Selbstverwaltung, fachpolitisches u. gesellschaft. Engagement	15	2
- Transparenz/ Forschungsethik	13	1
- Passung	10	9
- Chancengleichheit	5	3
- Sonstige	11	8
Auf das Forschungsprofil bezogen, davon:	136 (30.5%)	10 (9.3%)
- Kreativität und Offenheit	48	1
- Interdisziplinarität	21	2
- Methodische Kompetenzen	19	2
- Gesellschaftliche Relevanz	16	1
- Eigenständigkeit	13	-
- Inhaltliche Breite	10	-
- Sonstige	9	4
Ersthaftigkeit der Bewerbung, Gewinnbarkeit	24 (5.4%)	11 (10.3%)
Negativkriterien, davon:	29 (6.5%)	42 (39.3%)
- Intransparente Entscheidungsprozesse	11	40
- negativ bewertete Eigenschaften des/der Bewerber/in	7	2
- Überschätzung quantitativer Indikatoren	5	-
- Sonstige	6	-

Tabelle 3: Vergleich „Ist“ versus „Soll“ Relevanz

Kriterium	Tatsächliche Relevanz (n = 729) <sup>a</sup>			Gewünschte Relevanz <sup>a</sup>	Effektstärke Differenz
	M	SD	Rang	M (SD)	d
<b>Forschung</b>					
Anzahl der Publikationen	4.71	1.33	4	4.06 (1.22)	0.51
Anzahl der peer-review Publikationen	5.11	1.24	1	4.94 (1.03)	0.15
Anzahl der Erstautorenschaften	4.50	1.37	6	4.60 (1.08)	-0.08
Zitationsindices (z.B. h-Index, I10-Index)	3.64	1.82	12	3.75 (1.32)	-0.07
Qualitätsbeurteilung der besten drei Publikationen	3.31	1.78	17	4.89 (1.23)	-1.03
Wissenschaftspreise/Auszeichnungen	2.74	1.44	25	3.72 (1.21)	-0.73
Anzahl bisheriger Listenplätze und Rufe	2.75	1.49	23	3.20 (1.25)	-0.33
Indikatoren von Forschungstransparenz	1.59	1.06	41	3.71 (1.42)	-1.67
Volumen bisher eingeworbener Drittmittel	4.65	1.46	5	4.36 (1.15)	0.22
Nationale und internationale Vernetzung	3.89	1.39	10	4.56 (1.09)	-0.53
Nachwuchsförderung	2.49	1.37	32	4.45 (1.13)	-1.56
Qualität der vorgelegten Forschungskonzeption	3.78	1.52	11	5.02 (1.06)	-0.93
Qualität des Forschungsvortrags	4.73	1.30	3	5.11 (0.88)	-0.34
Transfer Forschungsergebnisse in die Öffentlichkeit	2.17	1.37	35	3.68 (1.34)	-1.12
Anwendungsbezug der Forschung	2.74	1.61	24	3.45 (1.55)	-0.45
<b>Lehre</b>					
Lehrbücher; Kapitel in Lehrbüchern	2.07	1.29	37	3.46 (1.30)	-1.07
Breite der Lehrerfahrungen	3.45	1.58	14	4.57 (1.08)	-0.82
Lehrevaluationen	3.06	1.55	20	4.13 (1.26)	-0.76
Qualität des lehrdidaktischen Konzepts	3.26	1.62	18	4.54 (1.20)	-0.89
Qualität des Lehrvortrags <sup>b</sup>	4.19	1.68	8	4.99 (1.08)	-0.56
<b>Fachpolitische Tätigkeiten</b>					
Herausgeberschaften bei Zeitschriften	2.27	1.33	33	3.62 (1.19)	-1.07
Gutachtertätigkeiten	2.26	1.32	34	4.03 (1.12)	-1.44
Ehrenämter in Fachgesellschaften	1.90	1.12	38	3.18 (1.21)	-1.10
Tätigkeiten in der universitären Selbstverwaltung	2.57	1.42	29	4.06 (1.20)	-1.13
<b>Überfachliche Kompetenzen</b>					
Führungskompetenz	2.49	1.46	31	4.87 (1.13)	-1.82
Organisations- und Managementkompetenzen	2.53	1.49	30	4.63 (1.16)	-1.56
Kommunikationskompetenz	3.24	1.62	19	4.95 (1.09)	-1.22
Strategisches Denken	2.59	1.46	28	4.60 (1.16)	-1.52
Kooperative Grundhaltung/Verträglichkeit	3.56	1.67	13	5.22 (1.01)	-1.18
Durchsetzungsstärke	2.69	1.43	26	4.14 (1.12)	-1.12
<b>Passung</b>					

Kriterium	Tatsächliche Relevanz (n = 729) <sup>a</sup>			Gewünschte Relevanz <sup>a</sup>	Effektstärke Differenz
Passung Forschungsprofil zum berufenden Institut	5.04	1.15	2	4.95 (1.14)	0.08
Passung des Lehrprofils auf die Stellenanforderung	4.33	1.56	7	4.86 (1.09)	-0.39
Passung Forschungsprofil zu eigener Forschung	3.42	1.68	15	3.82 (1.35)	-0.26
Sympathie	3.92	1.46	9	4.22 (1.20)	-0.22
<b>Weitere Kriterien</b>					
Chancengleichheit	3.01	1.75	21	3.86 (1.57)	-0.51
Dauer von Promotion/Habilitation	2.60	1.42	27	3.05 (1.22)	-0.34
Auf Wissenschaftleralter relativierte forschungsbezogene Indikatoren	3.38	1.65	16	4.01 (1.42)	-0.41
Elternschaft als Nachweis von Belastbarkeit u. Kompetenz	1.76	1.21	39	2.67 (1.65)	-0.63
Elternschaft als Einschränkung der Arbeitsqualität/-quantität	1.68	1.14	40	2.22 (1.54)	-0.39
Auf Elternschaft relativierte forschungsbezogene Indikatoren	2.12	1.44	36	3.62 (1.73)	-0.94
Bereitschaft, Hauptwohnsitz in die Stadt zu verlegen, in die man berufen wird	2.77	1.71	22	3.67 (1.61)	-0.54

*Anmerkungen.* <sup>a</sup> Berücksichtigt wurden nur die Fälle, bei denen alle Indikatoren sowohl in Bezug auf die gewünschte als auch auf die tatsächliche Relevanz beurteilt wurden. <sup>b</sup> „Tatsächliche Relevanz“: n = 552.



Tabelle 5: Vergleich der Bewertungen von Akademischem Mittelbau (Gewünschte Relevanz:  $N = 527$ , Bedeutung beim letzten Berufungsverfahren:  $N = 204$ ) versus Professoren (Gewünschte Relevanz:  $N = 640$ ; Bedeutung beim letzten Berufungsverfahren:  $N = 493$ )

Kriterium	Gewünschte Relevanz		Bedeutung beim letzten Berufungsverfahren	
	Mittelbau(MB) vs. Prof. (P)	Effektstärke $d^p$	Mittelbau vs. Professoren	Effektstärke $d^p$
<b>Wissenschaft und Forschung</b>				
Anzahl der Publikationen			MB > P	-.25
Anzahl der Erstautorenschaften			MB > P	-.22
Zitationsindices (z.B. h-Index, I10-Index)			MB > P	-.27
Anzahl bisheriger Listenplätze und Rufe	P > MB	.31	MB > P	-.20
Indikatoren von Forschungstransparenz...	MB > P	-.27	P > MB	.28
Nationale und internationale Vernetzung			P > MB	.20
Nachwuchsförderung			P > MB	.21
Qualität der vorgelegten Forschungskonzeption	MB > P	-.24		
Qualität des Forschungsvortrags			P > MB	.35
Erfahrungen Transfer von Forschung in Öffentlichkeit	MB > P	-.21	P > MB	.44
Anwendungsbezug der Forschung			P > MB	.45
<b>Lehre</b>				
Breite der Lehrerfahrungen			P > MB	.45
Lehrevaluationen			P > MB	.25
Qualität des lehrdidaktischen Konzepts	MB > P	-.24	P > MB	.32
Qualität des Lehrvortrages <sup>b</sup>			P > MB	.32
<b>Fachpolitische Tätigkeiten</b>				
Herausgeberschaften bei Zeitschriften	P > MB	.41		
Ehrenämter in Fachgesellschaften			P > MB	.26
Tätigkeiten in der universitären Selbstverwaltung			P > MB	.23
<b>Überfachliche Kompetenzen</b>				
Führungskompetenz	MB > P	-.43	P > MB	.46
Organisations- und Managementkompetenzen	MB > P	-.34	P > MB	.48
Kommunikationskompetenz	MB > P	-.31	P > MB	.55
Strategisches Denken	MB > P	-.28	P > MB	.47
Kooperative Grundhaltung/Verträglichkeit			P > MB	.51
Durchsetzungsstärke	MB > P	-.29	P > MB	.34
<b>Passung</b>				
Passung Forschungsprofil zum berufenden Institut	P > MB	.22		
Passung Lehrprofils auf die Stellenanforderung			P > MB	.37

Passung Forschungsprofil zu eigenen Forschungsthemen	MB > P	-.38	MB > P	-.31
<b>Genderkompetenz</b>				
Berücksichtigung von Chancengleichheit	MB > P	-.24	P > MB	.21
<b>Ausbildungsbezogene Daten</b>				
Auf „Wissenschaftleralter“ rel. Forschungsindikatoren	P > MB	.35		
<b>Familienbezogene Daten</b>				
Elternschaft/Kinder: Nachweis Belastbarkeit/ Kompetenz	MB > P	-.21		
Auf Elternschaft/Kinder rel. Forschungsindikatoren			P > MB	.29

Anmerkungen. <sup>a</sup> Werte  $d \geq .20$ , positive Vorzeichen: Professoren höhere Werte; negative Vorzeichen Mittelbau höhere Werte; <sup>b</sup> „Bedeutung beim letzten Berufungsverfahren“: Mittelbau  $n = 146$ , Professoren  $n = 389$ .

Tabelle 6: Gewünschte strukturelle Elemente des Berufungsverfahrens ( $N = 1134$ )

Frage	Ja	Nein	Weiß nicht
Thema Fachvortrag vorgeben?	10%	85%	5%
Thema Lehrvortrag vorgeben?	52%	32%	Weiß nicht: 5% Lehrvortrag entbehrlich: 9%
Einsatz strukturierter Interviews?	65%	24%	11%
Einsatz Assessment Center Aufgaben?	19%	68%	13%
Zeit für „Socializing“?	51%	33%	16%