

Hamann, Julian

Article — Published Version

Meritokratie als Problem: Leistungsbezogene Bewertungen in Berufungsverfahren

KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie

Provided in Cooperation with:

Springer Nature

Suggested Citation: Hamann, Julian (2024) : Meritokratie als Problem: Leistungsbezogene Bewertungen in Berufungsverfahren, KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, ISSN 1861-891X, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden, Vol. 76, Iss. 2, pp. 119-143, <https://doi.org/10.1007/s11577-024-00954-2>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/315437>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Meritokratie als Problem: Leistungsbezogene Bewertungen in Berufungsverfahren

Julian Hamann 

Eingegangen: 5. August 2023 / Angenommen: 13. Mai 2024 / Online publiziert: 7. August 2024
© The Author(s) 2024

Zusammenfassung Als Prinzip für die Herstellung und Legitimation sozialer Ordnung gilt Meritokratie entweder als normativer Maßstab moderner Gesellschaften oder als eine von der Empirie sozialer Ungleichheiten laufend widerlegte Ideologie. Der Beitrag wählt einen anderen Ausgangspunkt und widmet sich den Herausforderungen der konkreten Umsetzung des abstrakten Leistungsprinzips. Anhand von Berufungsakten zu 145 Berufungsverfahren aus der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wird ein spezifisches Problem rekonstruiert: Meritokratie ist in Berufungsverfahren nicht das einzige Prinzip zur Herstellung und Legitimation sozialer Ordnung. Die Besetzung von Professuren ist nicht nur an der Bestenauslese, sondern auch an der sozialen Passung von Kandidatinnen und Kandidaten orientiert. In der Praxis entsteht so das Ordnungsproblem, die Orientierung an Leistung mit der Orientierung an sozialer Passung zu vereinbaren. Der Beitrag zeigt, erstens, dass dieses Problem überhaupt erst entsteht, als das meritokratische Prinzip in den 1970er-Jahren so verbindlich wird, dass Leistungszuschreibungen die alleingültige Rechtfertigung für Berufungsentscheidungen sind. Zweitens wird herausgearbeitet, wie Gutachterinnen und Gutachter und Kommissionen mit diesem Ordnungsproblem umgehen und die meritokratische Bestenauslese in Berufungsverfahren mit der sozialen Passung von Kandidatinnen und Kandidaten vereinbaren. Der Beitrag trägt zu einem differenzierteren Verständnis des Leistungsprinzips bei, indem er praktische Probleme bei der konkreten Umsetzung des meritokratischen Prinzips beleuchtet.

Schlüsselwörter Habitus · Legitimation · Leistung · Professur · Soziale Passung

✉ J. Hamann

Department of Educational Sciences, Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6, 10099 Berlin, Deutschland
E-Mail: julian.hamann@hu-berlin.de

Meritocracy as a Problem: Performance-Based Evaluation in Professorial Hiring

Abstract As a principle for the establishment and legitimation of social order, meritocracy is regarded either as a normative standard of modern societies or as an ideology that is constantly refuted by the empirical evidence of social inequalities. This article proceeds from a different starting point and focuses on the challenges that emerge when the abstract principle of meritocracy is put into practice. Drawing on archived files of 145 professorial appointment procedures from the second half of the 20th century, the article reveals a specific problem: Meritocracy is not the only principle applied to establish and legitimize social order in appointment procedures. Professorial hiring is oriented not only toward selecting the best candidates but also toward their social fit. In practice, it is necessary to reconcile both principles, the orientation toward merit and the orientation toward social fit. The article shows, first, that this problem of social order first arose in the 1970s when the meritocratic principle became so binding that merit was the sole justification for appointment decisions. Second, it reveals how reviewers and committees dealt with this problem and reconciled the meritocratic selection of the best with the social fit of candidates. The article contributes to a more nuanced understanding of the principle of meritocracy by shedding light on problems in the practical accomplishment of the principle.

Keywords Habitus · Legitimation · Performance · Professorship · Social fit

1 Einleitung: Meritokratie als abstraktes Prinzip und konkrete Praxis

Meritokratie ist ein Leitbild, mit dem sich moderne Gesellschaften darüber verständigen, dass Ressourcenallokation und Statuszuweisung leistungsbasiert erfolgen sollen. Als normatives Prinzip zur Herstellung und Legitimation sozialer Ordnung hat Meritokratie eine hervorgehobene Bedeutung – und zwar nicht trotz virulenter sozialer Ungleichheiten, sondern gerade, weil diese Ungleichheiten erst durch das Leistungsprinzip vertretbar und plausibel erscheinen (Schimank 2018). Meritokratie ist daher nicht nur ein *Allokationsprinzip* für die Verteilung von Ressourcen und Statuspositionen, sondern auch ein *Legitimationsprinzip* für die Plausibilisierung sozialer Ungleichheiten.

Als abstraktes Allokations- und Legitimationsprinzip ist Meritokratie in vielen Bereichen der Gesellschaft fest verankert. Dass die Realisierung des normativen Prinzips aber mindestens mangelhaft ist, zeigt nicht nur die soziologische Ungleichheitsforschung immer wieder. Jüngst hat sich auch ein dynamischer zeitdiagnostischer Diskurs zu den Dysfunktionalitäten des meritokratischen Prinzips entwickelt (vgl. Frank 2016; Littler 2018; Mandler 2020; McNamee und Miller 2004; Sandel 2020). Unterbelichtet bleibt in dieser Diskussion jedoch die praktische Umsetzung von Meritokratie, bei der sich die leistungsbasierte Zuweisung von Statuspositionen und Ressourcen an konkreten Kriterien orientieren muss. Dieses Desiderat begründet die erste, bewertungssoziologische Zielsetzung des vorliegenden Beitrags: Er

versteht Meritokratie nicht nur als abstraktes Allokations- und Legitimationsprinzip, sondern auch als eine Logik der Praxis, die in Bewertungssituationen konkret umgesetzt werden muss. Anders als in weiten Teilen der ungleichheitssoziologischen Forschung liegt der Fokus damit nicht auf der Spannung zwischen meritokratischen Idealen und einer Realität, die an diesen Idealen scheitert. Stattdessen gilt das Interesse der praktischen Umsetzung abstrakter meritokratischer Prinzipien. Durch diese Perspektivenverschiebung ein differenzierteres Verständnis leistungsbezogener Allokationsprozesse zu ermöglichen, ist die zweite, ungleichheitssoziologische Zielsetzung dieses Beitrags. Der Frage nach der konkreten Umsetzung des meritokratischen Prinzips geht der Beitrag im Kontext von Hochschule und Wissenschaft nach, in deren normatives Selbstbild meritokratische Orientierungen einerseits tief eingelassen sind (Merton 1973). Andererseits ist noch nicht hinreichend erforscht, wie und wann genau sich diese Orientierungen durchgesetzt haben. Die Herausbildung meritokratischer Orientierungen in Hochschule und Wissenschaft zu rekonstruieren, ist daher die dritte, soziohistorische Zielsetzung dieses Beitrags.

Der Fokus der Analyse liegt auf Berufungsverfahren als zentraler Arena für die Vergabe wissenschaftlicher Statuspositionen. Am Beispiel von 145 Berufungsverfahren, die zwischen 1950 und 1985 an deutschen Universitäten stattgefunden haben, wird erstens rekonstruiert, wie sich meritokratische Orientierungen historisch durchsetzen. Doch je verbindlicher das meritokratische Prinzip dann normativ ist, desto eher wird es zu einem praktischen Problem: In Berufungsverfahren gilt nicht nur das Prinzip der Bestenauslese, sondern auch das Prinzip der sozialen Passung. Das Prinzip der Passung ist orientiert an sozial adäquat erscheinenden habituellen Dispositionen von Kandidatinnen und Kandidaten. Passungsfragen entscheiden etwa, ob eine Kandidatin einen umgänglichen Eindruck macht, ihr Auftritt als verbindlich wahrgenommen wird oder ob sie sich anderweitig als zukünftige Kollegin empfehlen kann. Soziale Passung ist ein zweites, potenziell mit dem Leistungsprinzip konkurrierendes Prinzip für die Herstellung und Legitimation sozialer Ordnung. Die konkrete Praxis muss sich sowohl hinsichtlich der Bewertung von Kandidaten als auch mit Blick auf die Legitimation von Berufungsentscheidungen auf beide Prinzipien einstellen.¹ Der Beitrag zeigt daher, zweitens, wie Gutachter und Berufungskommissionen mit dem aus der Vereinbarung verschiedener Ordnungsprinzipien resultierenden Ordnungsproblem praktisch umgehen und bei Berufungsentscheidungen das Leistungsprinzip mit dem Prinzip der Passung vereinbaren.

Der Beitrag ist wie folgt strukturiert: Nach einer Diskussion der Forschungsliteratur zum Leistungsprinzip in Wissenschaft und Hochschule werden die Datengrundlage und das methodische Vorgehen vorgestellt. Der Hauptteil rekonstruiert das skizzierte Problem im Zeitverlauf und zeigt, wie das Ordnungsproblem entsteht und wie es adressiert wird, indem das Leistungsprinzip mit dem Prinzip sozialer Passung vereinbart wird. Abschließend werden die Ergebnisse bilanziert und diskutiert.

¹ Die Unterscheidung des meritokratischen Ordnungsprinzips von dem der sozialen Passung soll nicht unterschlagen, dass die Logik der Praxis in Berufungsverfahren an weiteren Kriterien orientiert ist. Dazu gehören etwa das Kriterium der Gewinnbarkeit und das der fachlichen Passung von Kandidatinnen und Kandidaten. Fachliche Passung unterscheidet sich von sozialer Passung, weil es nicht um sozial adäquate habituelle Dispositionen, sondern um die Anschlussfähigkeit eines fachlichen Profils an die Stellenausschreibung und den berufenden institutionellen Kontext geht.

2 Das Leistungsprinzip in Hochschule und Wissenschaft

Leistung kann abstrakt definiert werden als ein beabsichtigter und individuell zurechenbarer Aufwand, der zu einem erwünschten Ergebnis führt (Neckel et al. 2008, S. 46). Die soziale Konstruktion dessen, was Individuen als intentionaler Aufwand mit anerkanntem Ziel zugerechnet werden kann, verändert sich im Zeitverlauf und variiert zwischen sozialen Settings (Verheyen 2018). In der Moderne ist Leistung zu einem der „leuchtendsten Sterne am Werthimmel“ (Schimank 2018, S. 19) avanciert. Obwohl regelmäßig Krisen der sogenannten Leistungsgesellschaft ausgerufen (Hondrich et al. 1988), ihre leeren Versprechen offengelegt (Frank 2016) und Deutungskonflikte um das Leistungsprinzip ausgetragen werden (Neckel et al. 2008), erfreut sich das normative Leistungsprinzip in westlichen Gesellschaften seit vielen Jahrzehnten breiter Akzeptanz (Kunovich und Slomczynski 2007; Mijs 2018).

Die Überzeugungskraft, die das meritokratische Prinzip für moderne Gesellschaften hat, erwächst nicht zuletzt aus seinem Versprechen, Verteilungsfragen möglichst chancengerecht zu lösen. Die ungleiche Verteilung begehrter Ressourcen und Positionen erscheint akzeptabel, sofern sie nur leistungsgerecht erfolgt (Bourdieu und Passeron 1971; Hadjar 2008; Solga 2005). Als Allokations- und Legitimationsprinzip ist Meritokratie daher beispielsweise im Bildungsbereich von besonders großer Bedeutung, weil sie hier, trotz aller Schwierigkeiten der praktischen Umsetzung (Müller-Benedict 2014; Nielsen 2016), zur Lösung und Befriedung von Verteilungsfragen beitragen kann.

Eine besondere Affinität für das meritokratische Prinzip weisen Hochschule und Wissenschaft auf. Die normative Vorstellung einer von personalen Merkmalen absehenden Leistungsbewertung ist hier fest verankert (Merton 1973; vgl. Wissenschaftsrat 2005). Die Orientierung am Leistungsprinzip zeigt sich zum Beispiel auf der Ebene von Hochschulsystemen, in denen Leistungswettbewerbe ein zentrales Ordnungsprinzip für Hochschullandschaften sind (Musselin 2018) und auf organisationaler Ebene, wenn Organisationseinheiten im Rahmen universitärer Profilbildungsprozesse in ein Wettbewerbsverhältnis gesetzt werden (Meier und Schimank 2010). Auf individueller Ebene unterstreichen gerade die Konflikte über die Ablösung professioneller Leistungsmaßstäbe durch managerial-organisationale Leistungsverständnisse (Janßen und Sondermann 2016; Schimank 2005), dass die konkrete Ausdeutung von Leistungsbegriffen zwar historisch variiert, die grundsätzliche Orientierung am Leistungsprinzip davon jedoch nicht tangiert wird.

Diskussionen über die gesamtgesellschaftliche Durchsetzung des meritokratischen Prinzips haben eine lange Tradition (vgl. Littler 2018; Verheyen 2018), in der die Bedingungen seiner Anwendung (Offe 1970) und seine mangelhafte Durchsetzung (Bell 1972) ebenso wie seine vollkommene Umsetzung problematisiert werden (Young 1958). Ein breiter Forschungsstand zum Leistungsprinzip in Hochschule und Wissenschaft verdeutlicht, dass wissenschaftliche Karrieren nicht nur von meritokratischen Faktoren bestimmt sind (Gross und Jungbauer-Gans 2007). Die Forschung zu diesem Themenkomplex hat sich lange insbesondere geschlechtsspezifischen Diskriminierungen gewidmet (Nielsen 2016; Schubert und Engelage 2011; van den Brink und Benschop 2014), zu denen sich in den letzten Jahren ein differenzierteres Bild entwickelt hat (Auspurg et al. 2017; Sanz-Menéndez et al. 2018; Habicht et al. 2024).

Herkunftsspezifische Ungleichheiten auf fortgeschrittenen Karrierestufen sind erst in jüngerer Vergangenheit systematischer untersucht worden (Möller 2015; Zimmer 2021; Blome 2024, 2023). Eine mögliche Erklärung für geschlechts- wie auch herkunftsspezifische Diskriminierungen ist habitustheoretischer Natur (Engler 2001; Beaufays 2015). Sie sieht in der graduellen Übereinstimmung individueller Dispositionen mit den Erwartungen sozialer Gruppen und Institutionen eine Funktion sozialstruktureller Positionen und der damit korrelierenden Ressourcenausstattung (Bourdieu 1985). Hierin liegt die ungleichheitssoziologische Grundierung des Prinzips der sozialen Passung.

Angesichts des breiten Forschungsstands zur mangelnden Umsetzung des Leistungsprinzips in Hochschule und Wissenschaft kann es im Folgenden nicht darum gehen, ein weiteres Mal darüber aufzuklären, dass Berufungsverfahren nicht ausschließlich nach dem Prinzip der Bestenauslese funktionieren. Der Fokus dieses Beitrags liegt vielmehr auf den praktischen Implikationen meritokratischer Orientierungen, ihrer historisch variablen Umsetzung und darauf, wie die Spannungen und Probleme, die aus der Konkurrenz des Leistungsprinzips mit anderen Ordnungsprinzipien resultieren, verarbeitet werden. Wie werden Probleme bei der Umsetzung des Leistungsprinzips bewältigt und welche historischen Entwicklungen lassen sich dabei erkennen?

Das heuristische Instrumentarium zur Beantwortung dieser Fragen liefert die Soziologie der Bewertung, in deren Rahmen die Zuschreibung von Wertigkeiten untersucht wird (Heintz 2021b; Krüger 2022; Peetz et al. 2016). Die Bewertungssoziologie ist in dreierlei Hinsicht konzeptuell instruktiv für diesen Beitrag: Erstens geht sie davon aus, dass Leistungen nicht vorliegen und nur noch diagnostiziert werden, sondern durch Praktiken der Bewertung überhaupt erst hervorgebracht werden. Das illustrieren etwa Arbeiten zur Zuschreibung von Leistungspotenzialen in Empfehlungsschreiben (Tsay et al. 2003) oder zur Leistungsbewertung durch die Organisation Universität (Janßen und Sondermann 2016). Für den vorliegenden Beitrag begründet dies die analytische Perspektive auf konkrete Situationen der Bewertung, in denen das abstrakte meritokratische Prinzip durch Leistungszuschreibungen praktisch umgesetzt wird.

Konzeptuell instruktiv ist die Soziologie der Bewertung, zweitens, wo sie den Blick auf Situationen richtet, in denen unterschiedliche Wertordnungen und Bewertungskriterien nebeneinander bestehen. Parallele, möglicherweise konkurrierende Ordnungsvorstellungen führen dann zu verschiedenen Rechtfertigungen für Entscheidungen und Urteile (Boltanski und Thévenot 1983, 2006). Empirische Arbeiten rekonstruieren solche Heterarchien in interdisziplinären Bewertungsgremien (Lamont 2009) oder wissenschaftlichen Karrieren (Nästesjö 2021). Für diesen Beitrag begründet sich so die Annahme, dass es sich beim meritokratischen Prinzip und dem Prinzip der sozialen Passung um zwei konkurrierende Prinzipien für die Herstellung und Legitimation sozialer Ordnung handelt, mit denen Gutachterinnen und Gutachter und Berufungskommissionen umgehen müssen.

Drittens gehen Teile der Bewertungssoziologie davon aus, dass sich situative Momente der Bewertung (Berthoin Antal et al. 2015) nicht spontan vollziehen, sondern unter anderem durch transsituativ geltende Sach- und Verfahrensregeln geprägt sind (Meier et al. 2016). Bezogen auf Berufungsverfahren geben Sachregeln etwa

Hinweise darauf, ob der Gegenstand der Bewertung die gesamte Person oder ihre wissenschaftliche Arbeit ist. Verfahrensregeln legen die bürokratische oder juristische Form fest, in der Bewertungen produziert werden sollten. Sie regulieren etwa den Einfluss der Hochschulleitung auf die Rekrutierung von Professoren (Reymert 2022). Dem vorliegenden Beitrag dient diese Analyseperspektive als Heuristik, weil sich über die Veränderung von Sach- und Verfahrensregeln der historische Wandel von Bewertungen erfassen lässt. Das ist zentral, um zu rekonstruieren, wie und wann genau sich meritokratische Orientierungen durchgesetzt haben.

3 Material und Methode

Die Untersuchung basiert auf Berufungsakten zu 145 Berufungsverfahren, die zwischen 1950 und 1985 an deutschen Universitäten stattgefunden haben. Das Korpus umfasst über 1500 Dokumente. Zu diesen Dokumenten gehören in den meisten Akten Bewerbungsunterlagen, Gutachten und Laudationes². Je nach Vollständigkeit kann eine Akte darüber hinaus auch Stellenausschreibungen, Sitzungsprotokolle, Sondervoten und Kommissionsberichte enthalten. Für die folgende Analyse wurden Gutachten und Laudationes herangezogen, weil diese Dokumente eine besonders wichtige Rolle für leistungsbezogene Bewertungen spielen. Da nicht jede Berufsungsakte eine Laudatio enthält, aber mehrere Gutachten beinhalten kann, basiert die Analyse auf 126 Laudationes und 322 Gutachten.

Beim vorliegenden Sample handelt es sich um ein *convenience sample* (Clark 2007), dessen Zusammensetzung erstens vom Zugang zu Universitäts- und Landesarchiven abhängt – diesen Zugang regulieren Archivare durch die Auslegung von Landesarchivgesetzen – und zweitens von der Verfügbarkeit und Vollständigkeit von Berufsungsakten bestimmt ist. Keine der beiden Bedingungen steht in einem systematischen Zusammenhang mit den für die Analyse relevanten Inhalten der Akten, sodass hier nicht von problematischen Implikationen auszugehen ist. Insgesamt konnten die Berufsungsakten an 16 westdeutschen Universitäten in sieben Bundesländern eingesehen werden. Mit den Bundesländern sind verschiedene Landeshochschulgesetze erfasst, die für Berufungsverfahren relevant sind. Die Universitäten decken hinsichtlich verschiedener Merkmale eine große Bandbreite ab. Im Sample enthalten sind Akten von Verfahren an kleineren und größeren Universitäten, an traditionsreichen Universitäten und an den Neugründungen der 1960er- und 1970er-Jahre sowie an Standorten, die für die untersuchten Fächer als konservativ oder progressiv gegolten haben. Auch mit Blick auf die im Sample enthaltenen Standorte ist also keine systematische Verzerrung zu erwarten.

Die untersuchten Verfahren haben in zwei großen und etablierten geisteswissenschaftlichen Disziplinen, der Geschichtswissenschaft und der Germanistik, stattgefunden. In den qualitativ verfahrenenden Geisteswissenschaften ist die Produktion wissenschaftlichen Wissens weniger standardisiert als beispielsweise in den Natur- und Technikwissenschaften (vgl. Becher und Trowler 2001; Martus und Spoerha-

² Die Laudatio ist das Dokument, mit dem die Kommission ihre Auswahl listenplatzierter Kandidaten und Kandidatinnen für nachfolgende Entscheidungsinstanzen begründet.

se 2022). Einheitliche Sachkriterien zur Bewertung wissenschaftlicher Leistungen stehen daher in geringerem Ausmaß zur Verfügung. Das führt in nicht standardisiert vorgehenden Fächern zu einer größeren Vielfalt von Kriterien der Leistung und Qualität (Guetzkow et al. 2004), zu einer geringeren Bedeutung standardisierter Kennzahlen (Ochsner et al. 2016) und dazu, dass eine Leistungsbeurteilung auch personale Merkmale von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, wie etwa ihre Glaubwürdigkeit oder Integrität, einbezieht (Heintz 2021a). Für die praktische Umsetzung des meritokratischen Prinzips sowie auch für seine Vereinbarung mit dem konkurrierenden Ordnungsprinzip der sozialen Passung führen diese disziplinären Merkmale zu besonderen Herausforderungen. Mit diesen Herausforderungen müssen Gutachterinnen und Berufungskommissionen praktisch umgehen.

Die Berufungsverfahren haben zwischen 1950 und 1985 stattgefunden. Das Ende des Untersuchungszeitraums ergibt sich aus archivrechtlichen Zugangsbeschränkungen, die den Zugang zu aktuelleren Berufsakten nahezu unmöglich machen. Ihren Anfang nimmt die Untersuchung zu dem Zeitpunkt, an dem Berufungen mindestens formal von ihren letzten nepotistischen Elementen bereinigt werden und innerhalb von wenigen Jahrzehnten die Leistungsorientierung zum verbindlichen Rechtfertigungsprinzip für Berufungsentscheidungen wird. Angekündigt hatte sich diese „Meritokratisierung“ bereits seit Mitte des 19. Jahrhunderts, als zuerst die Rekrutierung aus Professorenfamilien, dann die Bevorzugung von sogenannten Landeskindern und schließlich die Protektion des an der eigenen Universität produzierten Nachwuchses ihr Ende fanden (Baumgarten 1997; Paletschek 2012). Die sich ab den 1960er-Jahren durchsetzende Leistungsorientierung ändert freilich zunächst nichts an der strukturellen Privilegierung des männlichen, protestantischen Bildungsbürgertums, die sich weiterhin etwa durch persönliche Netzwerke und wissenschaftliche Schulen realisiert (vgl. Weber 1984 zur Persistenz von Schulen in der Geschichtswissenschaft). Personale Merkmale, charakterliche Eigenschaften und andere habituelle Dispositionen dürften für Berufungen also de facto weiterhin eine Rolle spielen. Es ist im Folgenden empirisch zu prüfen, inwiefern und wann die genannten formalen Veränderungen dafür sorgen, dass fachliche Leistung auch in der Praxis von Berufungsverfahren ein alternativloses Legitimationsprinzip wird.

Die legitimierende Funktion, die Berufsakten für den Rekrutierungsprozess haben, macht eine entsprechend sensibilisierte methodologische Perspektive notwendig (vgl. Prior 2008; siehe auch Luhmann 1969). Weil Berufsakten die organisational ratifizierte Version eines Berufungsverfahrens abbilden, wäre es naiv, anzunehmen, dass sie Verfahren in all ihrer Komplexität darstellen. Bestimmte Formen der Bewertung, etwa offene Stigmatisierungen und Diskriminierungen, bleiben in Berufsakten weitgehend unsichtbar.³ Kriterien, die selbst in der konkreten Kommissionssitzung teilweise latent sind, bleiben das erst recht in der aktenförmigen Repräsentation des Verfahrens. Gleichzeitig werden andere Facetten, die ein ebenso wichtiger Bestandteil von Bewertungen sind, umso deutlicher sichtbar. Dazu gehören formale und rhetorische Techniken der Legitimation von Entscheidungen. Das macht Berufsakten zur bürokratisch-formalen Schaubühne von Berufungsverfah-

³ Das ist zumindest der Fall, wenn entsprechende Formen der Bewertung bereits bei der Erstellung der Akten problematisch erscheinen.

Tab. 1 Codegruppen

Codegruppe	Enthaltene Codes	Codierte Textstellen	Erläuterung
Forschung	9	681	In dieser Gruppe finden sich Codes, die z. B. Bewertungen der Forscher:innenpersönlichkeit oder personenbezogener Forschungsleistungen markieren
Lehre	1	145	Die Gruppe enthält einen Code, der etwa die personenbezogene Bewertung pädagogischen Geschicks von Kandidat:innen markiert
Verwaltung	1	61	Die Codegruppe umfasst einen Code, der die personenbezogene Bewertung organisatorischer Leistungen markiert
Generelle Leistungen	6	438	Die in dieser Gruppe enthaltenen Codes markieren personenbezogene Bewertungen von Leistungen, die sich nicht eindeutig der Forschung, Lehre oder Verwaltung zuordnen lassen, etwa wenn eine Kandidatin als besonders qualifizierte Repräsentantin ihres Faches bezeichnet wird
Nicht-wissenschaft	8	418	In dieser Gruppe finden sich Codes, die einen personalen Bezug haben, aber nicht unmittelbar auf wissenschaftliche Leistungen abstellen, etwa Bewertungen des Charakters von Kandidat:innen oder Nennungen ihrer akademischen Lehrer:innen
Gesamt	25	1743	–

ren und einer verlässlichen Quelle dafür, welche Inhalte und Formen der Bewertung wann als legitim betrachtet werden. Das Material macht also nicht zwingend alle Bewertungskriterien und -praktiken sichtbar, legt aber dafür umso verlässlicher die Prinzipien der Rechtfertigung frei, anhand derer Entscheidungen legitimiert und plausibilisiert werden (vgl. Boltanski und Thévenot 1983). Für diesen Beitrag folgt daraus, dass Meritokratie und soziale Passung vor allem als Legitimationsprinzipien in den Blick geraten.

Die Gutachten und Laudationes im Sample wurden vom Autor in zwei Durchgängen codiert (vgl. Charmaz 2006). In einer ersten Runde wurde das Material offen mit Blick auf Bewertungen und Entscheidungen codiert. Erst dabei hat sich herausgestellt, dass sich ein klarer Leistungsbezug von Bewertungen erst im Zeitverlauf entwickelt. Diesem Eindruck wurde in einer zweiten Codierunde nachgegangen, bei der das gesamte Material noch einmal mit einem Fokus auf leistungsbezogene und generell personenbezogene Bewertungen codiert wurde. Die dabei verwendeten Codes wurden iterativ modifiziert und verdichtet sowie kategorisiert. Mit dem Fokus auf leistungs- und personenbezogenen Bewertungen wurden qualitäts- und sachbezogene Bewertungen nicht mehr berücksichtigt, obwohl aufgrund der geringen Standardisierung wissenschaftlicher Bewertung in den untersuchten Disziplinen ein erheblicher Aufwand für die Bewertung einzelner Veröffentlichungen betrieben wird. Einschlägige Textstellen nehmen in den untersuchten Berufsakten entsprechend viel Raum ein. Für die hier zugrunde liegende Fragestellung spielen diese Textstellen aber keine hervorgehobene Rolle, sofern sie keinen Bezug zu durch die Person erbrachten fachlichen Leistungen herstellen, sondern sich eher auf die Qualität von Publikationen beziehen. Dass die Unterscheidung zwischen personen- und sachbezogenen Bewertungen analytisch möglich (Hamann 2023), aber empirisch

unscharf ist, zeigen jedoch Textstellen, in denen die beiden Register der Bewertung aufeinander verweisen. Das ist etwa der Fall, wenn ein Gutachter befindet, dass die Forschung einer Kandidatin ihre Persönlichkeit charakterisiere. Textstellen, in denen die Bewertung der fachlichen Arbeit auf diese Weise verschränkt ist mit personenbezogenen Bewertungen, beziehen sich in der Regel nicht auf einzelne Veröffentlichungen, sondern auf ein ganzheitlich gedachtes Werk. Diese Stellen wurden codiert und in die Analyse einbezogen. Die dem vorliegenden Beitrag zugrunde liegenden 25 Codes ordnen sich in fünf induktiv gebildete Codegruppen ein (vgl. Tab. 1).

Auch wenn Tab. 1 die quantitative Verteilung von Codes und codierten Textstellen angibt, richtet sich die im Folgenden präsentierte Analyse nicht nur nach der Häufigkeit von Codes. Analytisch mindestens ebenso aussagekräftig wie Häufigkeitsverteilungen sind das qualitativ erfassbare rhetorische Gewicht und der Stellenwert, den Aussagen über spezifische Formulierungen im argumentativen Kontext erhalten.

4 Meritokratie und soziale Passung: Ein Ordnungsproblem

Eine an meritokratischen Prinzipien orientierte Praxis muss den abstrakten Begriff der „Leistung“ situativ handhabbar machen. Dazu muss der Leistungsbegriff in Kriterien zur leistungsbezogenen Bewertung und Selektion von Kandidatinnen und Kandidaten und in Prinzipien der leistungsorientierten Rechtfertigung getroffener Berufungsentscheidungen überführt werden. Weil Berufungsverfahren immer von einem fachlichen und organisational-administrativen Publikum beobachtet werden (vgl. Meier et al. 2016), ist die Legitimität der getroffenen Entscheidungen elementar. Angesichts dieser Anforderungen ist klar: So gefestigt Leistungsorientierung in der Hochschule auch als abstraktes normatives Prinzip sein mag, die leistungsbezogene Zuweisung von Statuspositionen und Ressourcen ist kein Selbstläufer. Das Prinzip der Bestenauslese in Berufungsverfahren praktisch umzusetzen, bedeutet für Gutachterinnen und Gutachter sowie für Kommissionen konkrete Bewertungs- und Rechtfertigungsarbeit.

Besonders diffizil ist die meritokratische Plausibilisierung von Berufungsentscheidungen, weil Entscheidungen, die nicht ausschließlich an Leistung orientiert sind, trotz des in der Wissenschaft tief verankerten meritokratischen Selbstverständnisses in Berufungsverfahren allgegenwärtig sind. Dann stehen eher habituelle Aspekte im Vordergrund: Ob ein Bewerber einen verlässlichen Eindruck macht, ob eine Kandidatin selbstbewusst, aber nicht zu selbstbewusst auftritt, ob man auch in sozialer Hinsicht als vielversprechende Ergänzung des Kollegiums erscheint. Wie lassen sich diese Aspekte der sozialen Passung mit Leistungszuschreibungen vereinbaren und wie lassen sich die dann getroffenen Entscheidungen legitimieren? Bevor Fragen zur Vereinbarkeit verschiedener Ordnungsprinzipien überhaupt aufkommen und zu einem Ordnungsproblem führen können, müssen Akteure erst einmal mehr oder weniger systematisch zwischen leistungsbezogenen und nichtleistungsbezogenen Aspekten unterscheiden können.

Die folgende Analyse rekonstruiert diesen Wandel in der Logik der Praxis von Berufungsverfahren. Das Material wurde dazu induktiv in zwei historische Phasen

eingeteilt: Zu Beginn des hier zugrunde liegenden Untersuchungszeitraums zeigt sich, dass eine Unterscheidung von fachlicher Leistung und persönlicher Eignung in den 1950er- und 1960er-Jahren keineswegs evident ist (Abschn. 4.1). Kriterien der sozialen Passung und der fachlichen Leistung mögen aus analytischer Perspektive ex post unterscheidbar sein. In der Praxis der beteiligten Akteure handelt es sich aber mitnichten um getrennte Kriterien. Im für diese Phase spezifischen Verständnis sozialer Passung sind die charakterliche und die fachliche Anschlussfähigkeit von Kandidatinnen und Kandidaten im Rahmen einer Gelehrtenpersönlichkeit eng und für Zeitgenossen ununterscheidbar miteinander verschränkt. Charakterliche und fachliche Eignung verweisen wechselseitig aufeinander und begründen soziale Passung als personale Passung der holistisch gedachten „Persönlichkeit des Gelehrten“ (L-GES, 1963)⁴ oder „Forscherpersönlichkeit“ (L-GES 1958). Erst in den 1970er-Jahren unterscheiden Gutachterinnen und Gutachter und Kommissionen fachliche Leistung von personalen Merkmalen (Abschn. 4.2). Mit dieser Unterscheidung entsteht das Problem zweier potenziell konkurrierender Ordnungsprinzipien, das in der Praxis adressiert werden muss. Meritokratische Orientierungen sind nun so verbindlich, dass Leistungszuschreibungen die alleingültige Rechtfertigung für Berufungsentscheidungen sind. Soziale Passung wird damit aber nicht zu einem irrelevanten Faktor für Berufungen. Die praktische Lösung des Ordnungsproblems besteht in einer meritokratischen Rationalisierung des Verständnisses sozialer Passung. Das in dieser Phase rekonstruierbare Verständnis sozialer Passung meint nun nicht mehr die Anschlussfähigkeit der gesamten Person, sondern eines rollenspezifischen, professionellen Ausschnitts der Person (etwa: die zugängliche Kollegin oder der umtriebige Netzwerker).

4.1 Soziale Passung als Einheit von Leistung und Persönlichkeit

In den 1950er- und 1960er-Jahren werden Kandidaten in einem Modus bewertet, der ihnen wie selbstverständlich auch charakterliche Eigenschaften und personale Merkmale zuschreibt und daraus ihre soziale Eignung ableitet. In einer Laudatio heißt es beispielsweise: „Aus einer reichen und tiefen Menschlichkeit erwächst hier eine anziehende, höchst lebendige und anregende Persönlichkeit von ausgeprägter Kultur“ (L-GER, 1955). An anderer Stelle wird einem Kandidaten eine „Gabe des gewinnenden persönlichen Umgangs“ (L-GER, 1959) bescheinigt. Eine weitere Laudatio sieht in einem Kandidaten „eine sehr vitale Persönlichkeit mit grosser Durchschlagskraft“ (L-GER, 1957). Ein Gutachten schließt mit dem Urteil: „Herr Becker ist ein sehr liebenswürdiger und sympathischer Kollege“ (G-GER, 1956). Ein Gutachter befindet, dass die Forschung eines Bewerbers Beweise „seiner Intensität

⁴ In allen wörtlichen Zitaten wurden Namen und Orte pseudonymisiert. Die Kürzel GES und GER markieren jeweils Zitate aus der Geschichtswissenschaft und aus der Germanistik, die Kürzel G und L stehen jeweils für Gutachten und Laudationes. In dem hier zugrunde liegenden Sample kommen nur sehr wenige Frauen vor: Von insgesamt 327 Bewerbungen kommen 16 von Personen, die sich als weiblich identifizieren lassen. In der Germanistik sind von 57 Berufenen vier Personen weiblich, in der Geschichtswissenschaft ist von 88 Berufenen eine Person weiblich. Um dieses Geschlechterverhältnis nicht zu verschleiern, wird im empirischen Teil zumindest in Bezug auf die Phase der 1950er und 1960er Jahre das generische Maskulinum verwendet.

und seines Historikerblutes“ seien (G-GES, 1966). Zur Semantik der Bewertung gehört in dieser Zeit, dass Kandidaten ein „vehementes und doch gezügeltes geistiges Temperament“ (L-GER, 1961) und „menschliche Qualitäten“ (L-GES, 1966) haben, über ein „weltgewandtes Wesen“ (L-GER, 1956) oder „Weltläufigkeit“ (L-GER, 1962) verfügen, sich durch „große Allgemeinbildung“ (L-GES, 1968), einen „weiten Bildungshorizont“ (L-GES, 1962) oder als „vielseitig gebildeter Mann“ (L-GES, 1963) auszeichnen, „ebenso sympathisch wie repräsentativ“ wirken, „auffällig gute Umgangsformen“ (G-GER 1956) oder auch eine „selbständige und männliche Art“ (G-GER, 1956) haben. Ob sich die Bewertungen vordergründig harmlos nur auf die „Liebenswürdigkeit“ oder martialisch auf das „Historikerblut“ von Kandidaten beziehen: Es ist offensichtlich, dass es hier nicht um Aspekte fachlicher Leistung geht, wie sie heute verstanden wird. Mit der vollkommen offen durchgeführten Zuschreibung sozial adäquater charakterlicher Merkmale findet eine Bewertung der für die Berufung als relevant erachteten habituellen Dispositionen von Kandidaten statt.

Auch wenn charakterliche Merkmale in bemerkenswerter Offenheit für die Plausibilisierung von Berufungsentscheidungen angeführt werden: Selbstverständlich gibt es auch in den 1950er- und 1960er-Jahren Vorstellungen von fachlichen Leistungen, durch die sich Kandidaten auszeichnen können. Diese Leistungsbewertungen sind aber eng mit der Persönlichkeitsbewertung von Kandidaten verschränkt. Als Prinzipien der Rechtfertigung von Berufungsentscheidungen können Leistungs- und Persönlichkeitsbewertung relativ unproblematisch koexistieren und sind für Zeitgenossen offenbar gar nicht klar zu unterscheiden.

Die Ununterscheidbarkeit fachlicher Leistungen und charakterlicher Merkmale zeigt sich etwa, wenn Kandidaten „eine unbestechliche und charaktervolle Unabhängigkeit in einem stets maßvollen aber doch bestimmten historischen Urteil“ (L-GES, 1959), „eine aktive und expansive Natur von grosser Energie und unermüdlicher Arbeitskraft“ (L-GER, 1956) oder „ausserordentlich treffsicheres Urteilsvermögen (über Menschen und wissenschaftliche Werke)“ (G-GER, 1958) bescheinigt wird. Dass individuelle Dispositionen und fachliche Leistung aufeinander verweisen zeigt sich auch, wenn „ein Werk ... die Persönlichkeit des Gelehrten in besonderer Weise charakterisiert“ (L-GES, 1963) oder wenn erst die Kombination von fachlicher und charakterlicher Eignung für eine Professur qualifiziert, insofern ein Kandidat „die geistig-charakterliche Beschaffenheit und das wissenschaftliche Niveau besitzt, die für ein Ordinariat erforderlich sind“ (G-GER, 1958). In ihrer Koexistenz können die Urteile über fachliche Leistung und charakterliche Eignung auch auseinanderfallen. Ein Gutachter schreibt über zwei Kandidaten: „Man kennt sie mehr im Ganzen als wissenschaftliche Persönlichkeiten und nicht so sehr von der Leistung her“ (G-GER, 1958). Fachliche Leistungen und charakterlich adäquate Merkmale sind für die beteiligten Akteure also eng verschränkt und können nur ex post aus analytischer Perspektive unterschieden werden. Das legt nahe, dass sich die Erwartungen von Gutachtern und Kommissionen in den ersten Jahrzehnten des Untersuchungszeitraums noch nicht an rollenspezifische Ausschnitte, sondern an die gesamte, holistisch gedachte Person richten. Die Logik der Praxis von Berufungsverfahren in den 1950er- und 1960er-Jahren basiert also auf einem spezifischen Verständnis sozialer Passung, von dem sich noch kein konkurrierendes meritokratisches Prinzip

differenziert hat. Als holistisch gedachte personale Passung meint Passung sowohl die charakterliche wie auch die fachliche Anschlussfähigkeit in Personalunion.

Im Fächervergleich deuten sich graduelle Unterschiede in der Zuschreibung von personaler Passung im Sinne einer Einheit fachlicher Leistungen und charakterlicher Anschlussfähigkeit an. In der Germanistik sind Forschungsleistungen regelmäßig mit Zuschreibungen eher künstlerischer, kreativer und intuitiver Persönlichkeitsmerkmale verschränkt. Das ist etwa der Fall, wenn von „behutsam abgewogener Interpretation“ (G-GER, 1958) die Rede ist, einem Kandidaten „ausgeprägte philologische Begabung“ (L-GER, 1959) attestiert wird, „Verständnis und Einfühlungsvermögen“ (L-GER, 1962) sowie „feines Gespür“ (L-GER, 1957) zugeschrieben werden oder wenn zu einem Kandidaten festgehalten wird, dass seine Aufsätze „in genauer, aber niemals pedantischer Interpretation den Feinsinn des Kenners mit dem Scharfsinn des klugen Kopfes“ (L-GER, 1962) verbinden.

In der Geschichtswissenschaft zeigt sich tendenziell eine noch ausgeprägtere Affinität für habituelle Dispositionen als in der Germanistik. Das legen zahlreiche Bemerkungen von Gutachtern nahe, die ihr Urteil damit begründen, dass sie die begutachteten Kandidaten persönlich kennen. Aus diesen persönlichen Beziehungen heraus können dann mehr oder weniger glaubhafte Urteile über die charakterliche Eignung gefällt werden. So bekundet ein Gutachter:

„Es tut mir leid, dass ich Ihrer Bitte, über Herrn Dannhausen ein Gutachten zu erstatten, nicht in vollem Umfange nachkommen kann. Aber ich kenne zu wenig Arbeiten von Herrn Dr. Dannhausen ..., sodass ich über seine forschnerischen Qualitäten nichts Stichhaltiges sagen kann. Bekannt ist mir Herr Dr. Dannhausen dagegen von mehreren Begegnungen mit z. T. ausführlichen wissenschaftlichen Gesprächen, und da kann ich sagen, dass Herr Dr. D. mir einen vorzüglichen Eindruck gemacht hat.“ (G-GES, 1956)

Die geschichtswissenschaftliche Affinität für die Bewertung charakterlicher Merkmale und Eigenschaften zeigt sich außerdem am Kriterium der Schülerschaft. Dieses Kriterium spielt in der Germanistik überhaupt keine Rolle, wird von Historikern aber sehr regelmäßig als Indikator für die als relevant erachteten habituellen Dispositionen herangezogen (zur Bedeutung von Schulen in der Geschichtswissenschaft vgl. Weber 1984). In den 1950er- und 1960er-Jahren wird Schülerschaft in der Geschichtswissenschaft nicht nur überhaupt häufiger bei der Bewertung von Kandidaten angeführt als in den darauffolgenden Jahrzehnten, sondern sie steht dort auch als Argument für sich. Regelmäßig werden beispielsweise Laudationes und Gutachten mit einer Feststellung zur Schülerschaft der betreffenden Person eingeleitet: „Herr Professor Dr. Walter Brunnert ist Schüler von Otto A. Schulz“ (L-GES, 1954). Eine andere Laudatio expliziert die sozialen Erwartungen, die mit Schülerschaft einhergehen. So wird ein Kandidat beschrieben „als ein unbedingt loyaler Mitarbeiter Herbert Weddemanns“ (L-GES, 1959).

Bemerkenswert ist, dass explizite Bewertungen habitueller Dispositionen in den 1950er- und 1960er-Jahren nicht nur offen vorgenommen, sondern auch völlig unproblematisch aktenkundig und archiviert werden. Eine meritokratische Optik, die es ermöglichen würde, fachliche Leistungen von charakterlichen Merkmalen zu unterscheiden und die es notwendig machen würde, nur erstere für die Legitimation

von Berufungsentscheidungen heranzuziehen, ist zu diesem Zeitpunkt offenbar noch nicht vollends etabliert. Bewertungssoziologisch gesehen liegt dem kein illegitimes Verhalten zugrunde, sondern eine Praxis, die von geltenden Sach- und Verfahrensregeln geprägt ist (Meier et al. 2016): von einer Sachregel, die die ganzheitlich gedachte Person zum Gegenstand der Bewertung macht und von Verfahrensregeln, die die bürokratische und juristische Form von Berufungsverfahren bestimmen. Mit Blick auf Verfahrensregeln zeigen die im Sample enthaltenen Berufsakten etwa, dass es im betreffenden Zeitraum noch nicht Standard ist, Professuren offen auszusprechen, obwohl das eine wichtige Voraussetzung für einen chancengerechten und damit leistungsorientierten Wettbewerb um die vakanten Stellen wäre. Stattdessen konsultieren manche Berufungskommissionen noch in den 1960er-Jahren den Deutschen Hochschulverband (DHV) und bitten um die Übermittlung einer Liste der im jeweiligen Fach habilitierten Personen. Aus den Akten lassen sich zwei Arten des Umgangs mit dieser Liste rekonstruieren: Entweder berät die Kommission direkt, an wen der Ruf ergehen soll und schlägt die Person, unterstützt durch eine Laudatio, der Universitätsleitung vor. Dieses Vorgehen wird dann aktenkundig, etwa wenn ein Dekan dem Ministerium die Berufsliste mit den Worten übermittelt: „Eine Kommission der Fakultät hat ... über die Nachfolge Professor Schneiders sowie über das Stiftungsordinariat für Neuere deutsche Literaturwissenschaft ... beraten. Herr Professor Dr. A. Bartem erschien als eine besonders in wissenschaftlicher wie in menschlicher Beziehung geeignete Persönlichkeit“ (L-GER, 1959). Die zweite durch die Liste des DHV informierte Vorgehensweise ist, dass Berufungskommissionen externe Gutachter bitten, anhand der Liste geeignete Kandidaten zu identifizieren. Diese gutachterlichen Vorschläge werden dann von der Kommission informell hinsichtlich ihrer Gewinnbarkeit kontaktiert.

Eine dritte, ebenfalls noch in den 1960er-Jahren praktizierte Vorgehensweise übergeht sogar die vom DHV bereitgestellte Liste der habilitierten Personen. Hier werden Gutachter direkt um die Nennung geeigneter Kandidaten gebeten. Es liegt dann allein im Dafürhalten der Gutachter, sowohl die „ernstlichen Kandidaten“ zu identifizieren als auch zu entscheiden, welche Kollegen für eine Professur nicht in Frage kommen – sei es in fachlicher Hinsicht oder „weil sie aus sonstigen Gründen einen Ruf nicht annehmen würden“ (G-GER, 1956). Erst wenn die Kommission auf Grundlage der eingegangenen gutachterlichen Vorschläge Kandidaten für die Berufsliste ausgewählt hat, reichen diese ihren Lebenslauf sowie Schriftenverzeichnisse nach.⁵ Es liegt auf der Hand, dass dem Urteil der Gutachter durch eine solche Vorsortierung besonderes Gewicht zukommt. Folgende Aussage illustriert die gutachterliche Entscheidungsarbeit:

„Unter den jüngeren Kräften meines Fachs – dem Nachwuchs – ist mir niemand bekannt, der in Lehre und Forschung bereits hinreichend ausgewiesen wäre, um für ein Ordinariat in Frage zu kommen. Ein Experiment nach dieser Seite hin würde ich als äusserst gefährlich für eine mittlere Universität wie Tübingen

⁵ Noch 1970 begründet eine Kommission die Platzierung eines Kandidaten auf dem zweiten Listenplatz so: „Bei Nennung von Lutz Petersen entspricht die Philosophische Fakultät einem ehemaligen Wunsch Franz Biermanns, der Lutz Petersen für die Nachfolge auf seinen Lehrstuhl vorgeschlagen hatte“ (L-GES, 1970).

erachten. Nach einer sorgfältigen Umschau unter den bewährten Fachvertretern vermag ich ohne Vorbehalt nur zwei zu nennen, deren Berufung nach Tübingen mir als eine glückliche Wiederbesetzung des vakanten Lehrstuhls erscheinen würde.“ (G-GER, 1958)

Welches der drei Vorgehen man auch betrachtet: Es ist offensichtlich, dass es sich aus heutiger Sicht um informelle Anbahnungen von Berufungen handelt. Doch es wäre zu einfach, diese Anbahnungen von vornherein als Gefälligkeitsdienste und Mausehelei abzutun. Natürlich müssen Berufungsentscheidungen auch in den 1950er- und 1960er-Jahren legitim und plausibel sein. Sofern, wie die obigen Zitate zeigen, charakterliche Merkmale und fachliche Leistung noch nicht systematisch unterschieden werden können, sondern im Rahmen einer umfassend verstandenen Passung der Person aufeinander verweisen und in der Gelehrtenpersönlichkeit vereint sind, können informelle Anbahnungen durchaus zu legitimen Berufungsentscheidungen führen. Sie folgen, bewertungssoziologisch ausgedrückt, den geltenden Sach- und Verfahrensregeln (Meier et al. 2016) und können deswegen auch problemlos aktenkundig werden. Bei der Rechtfertigung der Entscheidungen werden Leistung und Persönlichkeit noch nicht sauber getrennt, sondern sind miteinander verschränkt. Weil sich ein sozial adäquater Charakter und fachliche Eignung in der Gelehrtenpersönlichkeit vereinen, existieren für Zeitgenossen also noch keine unterschiedlichen Wertordnungen, die zu konkurrierenden Ordnungsvorstellungen führen könnten (vgl. Boltanski und Thévenot 1983).

4.2 Meritokratie und meritokratische Rationalisierung

Die 1970er-Jahre markieren den Beginn einer neuen historischen Phase. Aus dem empirischen Material lässt sich klar rekonstruieren, dass die meritokratische Orientierung nun beginnt, ihre normative Wirkmächtigkeit zu entfalten. Die Phase ist charakterisiert durch zwei Veränderungen, die zumindest analytisch getrennt werden sollten: Erstens eignet sich nur noch das Leistungsprinzip als Rechtfertigung für Berufungsentscheidungen. Mit der Orientierung am meritokratischen Prinzip wird fachliche Leistung abstrahiert von personalen Merkmalen, sodass es, zweitens, auch zu einem neuen Verständnis von sozialer Passung kommt. Soziale Passung wird nun nicht mehr als personale Passung der Gelehrtenpersönlichkeit verstanden, über die eine Einheit charakterlicher und fachlicher Anschlussfähigkeit hergestellt wird. Passung bleibt zwar ein sozialer Faktor in Berufungsverfahren, beschränkt sich nun aber auf einen rollenspezifischen, professionellen Ausschnitt der Person. Für Rekrutierungsfragen ist die Umstellung auf das Leistungsprinzip ein Problem. Auch mit einer verbindlichen meritokratischen Optik bleibt Wissenschaft ein soziales Unterfangen. In den hier untersuchten geisteswissenschaftlichen Fächern findet sie in enger Interaktion im überschaubaren Lehrstuhlkontext statt (Martus und Spoerhase 2022). Unter diesen Umständen leuchtet es ein, dass soziale Passung für Rekrutierungen noch immer eine Rolle spielt, auch wenn sie nun anders verstanden wird. Kommissionen und Kollegien haben weiterhin einen Bedarf an sozial adäquaten Kandidatinnen und Kandidaten. Aber „Historikerblut“ ist jetzt keine aktenfähige Rechtfertigung für Berufungsentscheidungen mehr.

Das Material zeigt deutlich, dass die explizite Verwendung nicht leistungsbezogener Kriterien an Legitimität eingebüßt hat. Anhand der hier zugrunde liegenden Akten lässt sich nicht empirisch fundiert sagen, inwiefern Zuschreibungen ohne Leistungsbezug dennoch weiterhin als Bewertungskriterien Verwendung finden. Es wäre aber naiv anzunehmen, dass Berufungsverfahren von nun an tatsächlich vollkommen meritokratisch ablaufen (vgl. nur den Überblick in Gross und Jungbauer-Gans 2007). Während Berufsakten allenfalls unzureichend Aufschluss darüber geben, inwiefern getroffene Berufungsentscheidungen nun an meritokratischen Kriterien orientiert sind, belegt das Material sehr deutlich: Zumindest die in Akten vorgenommene Legitimation von Berufungsentscheidungen kann habituelle Dispositionen nicht mehr ohne Weiteres zur Rechtfertigung von Entscheidungen anführen und aktenkundig werden lassen. Gegenüber den 1950er- und 1960er-Jahren wird klar, dass Entscheidungen nun konsequent mit dem Leistungsprinzip begründet sein müssen. Auch wenn charakterliche Merkmale auf der informellen Hinterbühne noch immer relevant für die Bewertung von Kandidatinnen und Kandidaten sein mögen, müssen sie nun auf der formalen Vorderbühne auf eine Weise semantisch gerahmt werden, die mit dem Leistungsprinzip kompatibel ist. In den neuen Anforderungen für die Legitimation von Berufungsentscheidungen bei gleichzeitig unverändert hoher Bedeutung sowohl von Passungs- als auch von Leistungskriterien liegt das Ordnungsproblem. Es stellt sich überhaupt erst, weil das meritokratische Prinzip für die Rechtfertigung von Berufungsentscheidungen alternativlos wird. Wie erklärt sich, dass die aus charakterlichen Merkmalen abgeleitete Passung ab den 1970er-Jahren nicht mehr umstandslos für die Plausibilisierung von Entscheidungen angeführt wird?

Die Orientierung an personaler Passung wird nicht zuletzt durch die Expansion des Hochschulsystems erschwert. Ab Mitte der 1960er-Jahre vervierfacht sich die Zahl der Professuren an wissenschaftlichen Hochschulen in knapp zehn Jahren von 4.000 (1966) auf über 16.000 (1975), steigt dann aber nur noch langsam weiter auf 20.000 (1980) und 21.400 (1991), weil die Expansion dann vor allem von der durchgehend stark steigenden Zahl wissenschaftlicher Mitarbeitender getragen wird (Lundgreen 2009, S. 138). Da es sich bei Geschichtswissenschaft und Germanistik um Fächer handelt, die auch für die Lehramtsausbildung eine wichtige Rolle spielen, ist davon auszugehen, dass sie besonders stark expandieren. Auf die daraus resultierende schlechte Bewerbungslage verweisen Gutachterinnen und Gutachter immer wieder. Zum Beispiel endet ein Gutachten aus dem Jahr 1969 mit den Worten: „Wenn ich noch einen etwas altklugen Rat geben darf, so wäre es dieser: man handle so unverzüglich wie möglich. Die Auswahl, über die die wir uns hier ‚unterhalten‘ ist fast ein bißchen ‚einmalig‘ in diesen kargen Zeiten“ (G-GER, 1969).

Durch die Hochschulexpansion gerät die personale Passung der Gelehrtenpersönlichkeit als Prinzip der Rechtfertigung von Berufungsentscheidungen in zweierlei Hinsicht unter Druck: Erstens sind Fachgemeinschaften immer schwerer zu überschauen und werden anonymer. Persönliche Kontakte werden damit unwahrscheinlicher, Gutachterinnen und Gutachter können die charakterliche Eignung von Kandidatinnen oder Kandidaten nur noch schwer verlässlich beurteilen. Anhand des zugrunde liegenden Samples und der sehr spärlichen Forschungslage zur sozialen Herkunft von Professorinnen und Professoren lässt sich nur spekulieren, dass der

beschriebene quantitative Zuwachs an Professuren auch zu einer größeren sozialen Heterogenität führt. Dies ist die zweite Hinsicht, in der die umfassend verstandene personale Passung unter Druck gerät: Die Gelehrtenpersönlichkeit, in der sich charakterliche und fachliche Anschlussfähigkeit vereinen, kann nicht mehr ohne Weiteres vorausgesetzt werden – und sie dürfte auch weniger gefragt sein, je mehr sich die sozialstrukturelle Heterogenisierung auf der Ebene der Professuren durchsetzt. Die Expansion führt dazu, dass das Feld der Kandidaten, zumindest im Vergleich zu den vorherigen Jahrzehnten, nicht nur schwerer zu überschauen, sondern auch habituell heterogener wird. Eine Passung der gesamten Person, die sowohl für einen sozial adäquaten Charakter wie auch für anschlussfähige fachliche Leistung bürgt, wird durch immer schwerer zu überblickende Fachgemeinschaften und eine sozialstrukturelle Heterogenisierung unwahrscheinlicher. Glaubhafter kann angesichts dieser Entwicklungen über fachliche Leistungen geurteilt werden. Sie setzen keine habituelle Anschlussfähigkeit voraus, weil fachliche Leistungen von personalen Merkmalen abstrahieren, und sie machen keine direkte Bekanntschaft notwendig, weil fachliche Leistungen aus den Bewerbungsunterlagen ersichtlich sind.

Die verbindlicher werdende Leistungsorientierung schlägt sich in vielerlei Hinsicht nieder. Der DHV erhält beispielsweise Anfang der 1970er-Jahre vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft den Auftrag, die „Effizienz des derzeitigen Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens“ zu untersuchen. In einem Schreiben an seine Mitglieder ist der Verband besonders interessiert zu erfahren, „ob nach Ihrer Erfahrung ein anderer und größerer Personenkreis angesprochen wird als beim alten Berufungsverfahren und ob aus diesem Kreis Bewerber zum Zuge kommen“ (Deutscher Hochschulverband 1973). Im Zusammenhang mit einer generellen Verrechtlichung des Hochschulwesens werden auch allgemeinverbindliche Verfahrensregeln für Berufungen eingeführt und im Hochschulrahmengesetz von 1976 festgelegt. Erst damit ist verbindlich geregelt, dass Professuren öffentlich ausgeschrieben werden müssen und Hausberufungen generell unerwünscht sind (vgl. Kriszio 1994).⁶

Im hier zugrunde liegenden Material zeigt sich die zunehmende Orientierung am Leistungsprinzip in zwei Hinsichten. Erstens verändert die stärkere Verpflichtung zum Leistungsprinzip die Praktiken der Dokumentation und Aktenführung. Berufsakten werden etwa ab den 1970er-Jahren umfangreicher und lückenloser. In Reaktion auf den vom meritokratischen Prinzip ausgehenden Legitimationsdruck enthalten sie nun immer öfter Listen eingegangener Bewerbungen, Sitzungsprotokolle oder die Dokumentation von Abstimmungsergebnissen. Viele Akten weisen nun sogar einen neuen Dokumententypus auf: den Kommissionsbericht, mit dem die Kommission den legitimen Verlauf des Verfahrens umfassend festhält und trans-

⁶ In den Berufsakten vollzieht sich dieser Kulturwandel graduell. Nur selten treten Spannungen so explizit zutage wie in den Worten eines Gutachters in der Geschichtswissenschaft, der seine Bewertung 1974 mit den folgenden Zeilen einleitet: „Bisher schien es mir aber auf pädagogische Hochschulen beschränkt zu sein, daß erst nach Abschluß des eigentlichen Verfahrens Gutachten zu einzelnen Persönlichkeiten angefordert werden, die damit nicht nur eine bestätigende Funktion erhalten, sondern eine Bestätigung der zuvor getroffenen Entscheidung geradezu fordern. Ich bedauere es außerordentlich, daß sich Ihre Universität einem solchen Verfahren angeschlossen hat, bin aber selbst auch in Zukunft nicht gewillt, lediglich ‚Gefälligkeitsgutachten‘ zu schreiben.“

parent macht. Bewertungssoziologisch formuliert geht mit der Orientierung am Leistungsprinzip eine Veränderung der Verfahrensregeln einher, die Bewertungen über einzelne Berufungsverfahren hinweg prägen, indem sie die bürokratische und juristische Form der Bewertung vorgeben (vgl. Meier et al. 2016).

Die zunehmende Orientierung am Leistungsprinzip verändert aber nicht nur die Dokumentations- und Berichtsform, sondern, zweitens, auch die Art und Weise, wie die Eignung zur Professur dargestellt und bewertet wird. Aus bewertungssoziologischer Perspektive handelt es sich hier um die Sachregeln der Bewertung, die in diesem Fall über einzelne Verfahren hinweg definieren, was der legitime Gegenstand der Bewertung ist (vgl. Meier et al. 2016). Aufseiten der Kandidatinnen und Kandidaten finden sich seit den 1970er-Jahren in Berufungsakten zunehmend umfassendere Bewerbungsunterlagen, in denen sich ein immer breiteres Leistungsportfolio entfaltet. Der Umfang von Curricula Vitae (CV) wächst im Zeitverlauf. So entsteht ein immer feineres Raster für die Darstellung fachlicher Leistung. Gleichzeitig gehen CVs nicht mehr auf persönliche Aspekte ein: Während CVs zuvor durchaus noch private Lebensverhältnisse thematisieren, ist die Trägerin fachlicher Leistungen nun nicht mehr die umfassende Gelehrtenpersönlichkeit in all ihren Facetten, sondern eine enger gefasste professionelle Persona (Hamann und Kaltenbrunner 2022). Auch aufseiten der Gutachtergremien und Kommissionen zeigt sich eine Veränderung der Sachregeln durch die zunehmende Orientierung am Leistungsprinzip. Gutachten und Laudationes bewerten Kandidatinnen und Kandidaten immer häufiger anhand vergleichender Quantifizierungen von Forschungsoutputs. Fachliche Urteile stützen sich damit weniger auf subjektive Präferenzen und stärker auf allgemein gültige Leistungsindikatoren. Im Mittelpunkt steht dann vor allem die Zahl der Bücher und Aufsätze, die, so wie es auch heute der Fall ist, als Produktivitätsnachweis interpretiert wird. Beispielsweise heißt es bereits 1966 ganz selbstverständlich: „Die Zahl der von Dr. Günter verfaßten Rezensionen ist sehr groß und beträgt 19“ (L-GES, 1966). Ein Gutachten aus dem gleichen Jahr quantifiziert den Forschungsoutput eines Kandidaten folgendermaßen: „In diese [historische] Ära reichen von 22 Aufsätzen Schüttes aus den Jahren 1952–1964 allein 6, von 34 Rezensionen derselben Zeit 21 zurück“ (G-GES, 1966). Inwiefern ein quantifizierter Forschungsoutput als Leistungs- und Produktivitätsnachweis gelesen wird, illustriert auch folgende Bemerkung: „Die 10 Aufsätze und 29 Rezensionen Fischers ... bestätigen das Bild eines tüchtigen und in jeder Weise versierten Gelehrten“ (L-GES, 1981).

Im Vergleich zum Zeitraum der 1950er- und 1960er-Jahre orientiert sich die Rechtfertigung von Berufungsentscheidungen in den 1970er- und 1980er-Jahren also deutlich an fachlichen Leistungen. Bemerkenswert ist aber, dass Passungsfragen selbst auf der Rechtfertigungsebene von Berufungsakten weiterhin eine Rolle spielen. Aus bewertungssoziologischer Perspektive entsteht damit ein analytisch interessantes Dilemma: Mit den Prinzipien der Leistung und der sozialen Passung existieren nun unterschiedliche Wertordnungen und Bewertungskriterien, die zu konkurrierenden Ordnungsvorstellungen führen und damit verschiedene Rechtfertigungen für Berufungsentscheidungen notwendig machen können (vgl. Boltanski und Thévenot 1983). Wie bearbeiten Gutachterinnen und Gutachter und Kommissionen dieses Ordnungsproblem in der Praxis?

Im normativen Schatten der nun etablierten meritokratischen Überzeugungen werden habituelle Dispositionen mit dem Leistungsprinzip rationalisiert. Das ist möglich durch ein verändertes Verständnis sozialer Passung. Die Durchsetzung des meritokratischen Prinzips führt dazu, dass fachliche Leistung von personalen Merkmalen abstrahiert wird. In der Folge wird Passung nicht mehr holistisch als Einheit von fachlicher Eignung und charakterlichen Merkmalen in der Gelehrtenpersönlichkeit gedacht, sondern als professionelle Passung eines rollenspezifischen Ausschnitts der Person als Kollegin oder Kollege. Diese professionelle Passung wird meritokratisch rationalisiert, indem von den zugeschriebenen habituellen Dispositionen Leistungserwartungen abgeleitet werden. Kandidaten werden also weiterhin nach personalen Merkmalen bewertet, allerdings leiten sich daraus nun professionelle Qualitäten ab. In einer Laudatio klingt das beispielsweise so: „Die Mannigfaltigkeit kritischer Methoden, verbunden mit praktischer Weltkenntnis zeichnet ihn aus und bürgt zugleich für seine pädagogischen Qualitäten“ (L-GES, 1970). Gutachterinnen und Gutachter achten nach wie vor auf charakterliche Eigenschaften und Umgangsformen, leiten daraus aber nun Erwartungen an die kollegiale Zusammenarbeit ab: „Verbindliche Umgangsformen, Ausgewogenheit des Urteils, kritische Offenheit und Loyalität würden seine Mitarbeit in der Fakultät bestimmen“ (G-GES, 1974). Ein „beweglicher Geist“ belegt nicht mehr allein die soziale Eignung, sondern wird als Eigenschaft eines Fachwissenschaftlers interpretiert: Ein Kandidat ist dann

„ein sehr beweglicher Geist: nach vielen Seiten aufgeschlossen, empfänglich und hellhörig. Diese Beweglichkeit ist in Zeiten wie den unseren über die Maßen zu schätzen. Aber manchmal – das bezieht sich nicht unbedingt auf seine Person – ist sie auch ambivalent. Das ‚Gespür‘ für neue und neuartige Fragestellungen fehlt nicht.“ (G-GER, 1969)

Zur Disposition steht also weiterhin die soziale Passung von Kandidaten. Sie wird jetzt aber nicht mehr auf die gesamte Person bezogen, sondern nur noch als Versprechen für professionelle Eignung interpretiert. So weiß ein Gutachter über einen Kandidaten, dass er sich bereits an einer anderen Universität „durch seine menschlichen Qualitäten als ein für Kooperation aufgeschlossener Kollege erwiesen hat“ (G-GES, 1971). Man bewertet nach wie vor habituelle Dispositionen, von denen man sich dann aber fachliche Anregungen verspricht, etwa wenn ein Gutachter berichtet: „Herr Glück ist ein lebendiger, anregender und unternehmender Forscher und Lehrer, der vermutlich viele Impulse geben kann“ (G-GES, 1981).

Die in diesen Beispielen deutlich werdende meritokratische Rationalisierung sozialer Passung ist auch beim für die Geschichtswissenschaft spezifischen Kriterium der Schülerschaft zu beobachten. Wie oben gezeigt, wird Schülerschaft in den 1950er- und 1960er-Jahren nicht nur überhaupt häufiger bei der Bewertung von Kandidaten angeführt als in den darauffolgenden Jahrzehnten, sondern steht dort auch als Argument für sich. In den 1970er- und 1980er-Jahren wird Schülerschaft, sofern sie überhaupt noch für Bewertungen herangezogen wird, meritokratisch rationalisiert, indem von ihr ein Leistungsversprechen abgeleitet wird. Ein Gutachten hält etwa fest: „Die angesehenen Namen seiner Lehrer ... bürgen für eine gründliche Ausbildung“ (G-GES, 1974). Zu einem anderen Kandidaten heißt es: „Wissenschaftlich herangewachsen ist er – zusammen mit manchen anderen – im Rahmen der Städ-

teforschung, die sein Lehrer Wertmann seit vielen Jahren betreibt“ (G-GES, 1981). Eine Laudatio stellt zu einem Kandidaten fest: „Als Schüler von H. Werner hat er eine umfassende und gediegene Ausbildung erhalten“ (L-GES, 1963). Die Beispiele illustrieren für die Geschichtswissenschaft, wie Schülerinnenschaft, ursprünglich ein Indikator für bestimmte habituelle Dispositionen, meritokratisch gerahmt wird und als Versprechen für eine zu erwartende fachliche Leistung fungiert. Akademische Lehrende bürgen dann für eine gute Ausbildung oder sorgen dafür, dass Schülerinnen und Schüler in einem bestimmten intellektuellen Klima herangewachsen sind. In einzelnen Fällen geht die leistungsbezogene Rationalisierung sozialer Passung so weit, dass Gutachterinnen und Gutachter ihre eigenen Zöglinge empfehlen. So rechtfertigt sich ein Gutachter:

„Über Bedenken, den eigenen Schüler so eindeutig in den Vordergrund zu rücken, setze ich mich hinweg, weil nicht nur ich weiß, wie selbständig sich Herr Friedrich entwickelt und wie weit er über die von mir vertretenen Positionen und Auffassungen hinaus vorgestoßen ist. Es ist jetzt so, dass ich von ihm lerne.“ (G-GES, 1974)

5 Diskussion und Fazit

Der Umgang mit Schülerschaft in der Geschichtswissenschaft bestätigt noch einmal den allgemeinen Befund: Für die Logik der Praxis von Berufungen ist es nicht funktional, völlig von der sozialen Passung von Kandidatinnen und Kandidaten abzusehen. Die angeführten Zitate illustrieren, dass habituelle Dispositionen als Kriterium der Bewertung relevant bleiben. Sobald aber ab den 1970er-Jahren meritokratische Orientierungen verbindlich werden, führen sie, erstens, dazu, dass Berufungsentscheidungen mit dem Leistungsprinzip legitimiert werden müssen. Zweitens ermöglichen meritokratische Orientierungen, Leistung von personalen Merkmalen zu abstrahieren. Soziale Passung spielt in Berufungsverfahren zwar weiterhin eine Rolle, kann aber als professionelle Passung auf kollegialer Ebene behandelt werden. Die so entstehende Konkurrenz des Leistungs- mit dem Passungsprinzip lösen Gutachter und Kommissionen durch eine semantische Verschiebung auf, bei der von habituellen Dispositionen Leistungsversprechen abgeleitet werden. In dieser meritokratischen Rationalisierung liegt die Lösung des Ordnungsproblems.

Meritokratie ist in vielerlei Hinsicht praktisch und funktional. Als Allokationsprinzip liefert sie eine kohärente und normativ äußerst zugkräftige Logik für Bewertungen und stellt so eine Lösung für Verteilungsfragen bereit. Im vorliegenden Fall ermöglicht das die Antwort auf die Frage: Wer wird berufen? Als Legitimationsprinzip plausibilisiert Meritokratie die sozialen Ungleichheiten, die unvermeidlich dadurch entstehen, dass am Ende jedes Berufungsverfahrens eine berufene Person einer ungleich größeren Zahl von nicht Berufenen gegenübersteht. Der vorliegende Beitrag hat deutlich gemacht, dass diese Funktionalität des Leistungsprinzips ihren Preis hat: Für die Herstellung und Legitimation sozialer Ordnung durch Berufungsverfahren ist auch das Prinzip der sozialen Passung relevant. Dass das Prinzip der Passung als Ordnungsprinzip durchaus eine eigene Rationalität hat, ergibt sich zwar

aus der Logik der Selbstergänzung der Professorenschaft und aus der Dauer von Lebenszeitprofessuren. Doch die Rekrutierung sozial passender Kolleginnen und Kollegen wird komplizierter und problematischer, je verbindlicher Berufungsentscheidungen durch das Leistungsprinzip rechtfertigt werden müssen. Gutachtergremien und Kommissionen verarbeiten die Spannung zwischen den Ordnungsprinzipien der Leistung und der Passung durch die Umdeutung personaler Passung zu professioneller Passung und durch die meritokratische Rationalisierung von Passungsfragen.

Mit diesen Befunden ermöglicht der Beitrag produktive Irritationen an der Schnittstelle von Bewertungs- und Ungleichheitsforschung. Die beiden Felder stehen nicht in einem engen Austausch (Beljean und Hamann 2025). Dass ein Dialog analytisch fruchtbar sein kann, liegt aber auf der Hand: Über die Erforschung von Praktiken der Auf- und Abwertung, der An- und Aberkennung, der Rechtfertigung und Delegitimation kann die Bewertungssoziologie zum Verständnis der praktischen Fundierung sozialer Ungleichheiten beitragen, während eine sozialstrukturell informierte Ungleichheitsforschung zeigen kann, wie Praktiken und Prozesse der Bewertung mit der (Re-)Produktion makrostruktureller Ungleichheiten zusammenhängen. Vor diesem Hintergrund hat sich dieser Beitrag mit dem Verhältnis von Bewertung und sozialer Ungleichheit befasst. Er leistet zwei Beiträge, die über den Kontext Hochschule und Wissenschaft hinausgehen und auch andere Arbeitsmärkte und Rekrutierungskontexte betreffen.

Erstens wurde durch den Fokus auf konkrete Praktiken der Rechtfertigung von Einstellungsentscheidungen gezeigt, wie Akteure Entscheidungen erarbeiten, die zwar soziale Ungleichheiten (re-)produzieren, aber dennoch als angemessen und plausibel anerkannt werden sollen. Der Beitrag konnte empirisch zeigen, wie diese Rechtfertigungsarbeit einerseits durch Sach- und Verfahrensregeln der Bewertung geprägt ist (Meier et al. 2016) und wie Akteure sich dabei andererseits an Vorstellungen von Anschlussfähigkeit, Leistung und Leistungsträgern orientieren. Die Notwendigkeit, Entscheidungen zu legitimieren, die zu sozialen Ungleichheiten führen, besteht auch in anderen Rekrutierungskontexten (vgl. etwa Dobbin 2009). Zweitens konnte durch den soziohistorischen Zugang gezeigt werden, dass die von der meritokratischen Optik nahegelegte Unterscheidung von Leistung und personalen Merkmalen nicht nur historisch variabel, sondern auch heute noch fragil ist. *Theoretisch* liegt das daran, dass die Person eine verlässliche Adresse für die Zuschreibung von Leistung als relativ volatiles Schema der Erwartung von Handlung ist (Dorn und Tacke 2018). *Analytisch* ist die Unterscheidung fragil, weil es für viele Leistungskriterien Hinweise darauf gibt, dass ihre Erfüllung von nichtmeritokratischen Aspekten und askriptiven Merkmalen abhängt. Das zeigt sich für Einstellungen in Hochschule und Wissenschaft (van den Brink und Benschop 2012), aber auch im Dienstleistungssektor, wo nicht nur die Anerkennung von Leistungen entlang sozialstruktureller Determinanten variiert (Castilla 2008), sondern Rekrutierungsentscheidungen, ganz ähnlich wie im vorliegenden Kontext, von Passungsfragen informiert sind (Rivera 2012).

Der Beitrag musste vor allem zwei Fragen offenlassen: Erstens stellt sich durch die Konzentration auf zwei geisteswissenschaftliche Fächer die Frage, wie sich die historische Durchsetzung und die praktische Umsetzung meritokratischer Prinzipien in Disziplinen vollzogen haben, deren Wissensproduktion standardisierter erfolgt.

Dort können, einerseits, einheitlichere Sachkriterien zur Bewertung wissenschaftlicher Leistungen angenommen werden. Außerdem dürfte eine geradezu ostentative Abkopplung wissenschaftlichen Wissens von der forschenden Person (Knorr Cetina 1984) die Abstraktion der Leistungsbeurteilung von personalen Merkmalen erleichtern. Andererseits legt aktuelle Forschung etwa zum Peer Review in der Mathematik nahe, dass Qualitätsurteile auch hier vor größeren Unsicherheiten stehen (Greiffenhagen 2023), während Musselins (2010) vergleichende Studie über Berufungsverfahren in Mathematik und Geschichtswissenschaft zeigt, dass Kommissionsmitglieder in beiden Disziplinen gleichermaßen selbstbewusst über Kandidatinnen urteilen (vgl. auch Lamont 2009). Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse dieser Analyse nicht fachübergreifend generalisierbar. Gleichzeitig scheint es geboten, weder die praktische Bewertungskompetenz von Peers noch die Komplexität von Leistungsurteilen in standardisiert vorgehenden Disziplinen zu unterschätzen.

Der soziohistorische Zugang dieses Beitrags hatte die genannten analytischen Vorteile. Damit einher geht aber auch, dass die hier vorgelegten empirischen Befunde mit der Gegenwart abzugleichen wären. Dies ist die zweite Frage, die offengelassen werden musste. Das rekonstruierte Ordnungsproblem scheint in der Gegenwart zunächst an Komplexität zu gewinnen: Während das meritokratische Ordnungsprinzip nach wie vor über eine sehr hohe normative Verbindlichkeit verfügt und auch das Prinzip sozialer Passung nicht irrelevant wird, so lange über Berufungsverfahren die Selbstergänzung der Professorenschaft erfolgt, gewinnen in jüngerer Zeit weitere Ordnungsprinzipien an Bedeutung. Prinzipien der Gleichstellung und Diversität – von denen im untersuchten Zeitraum noch keine Rede sein konnte – führen dazu, dass gleichstellungspolitische Ansprüche neben Leistung und sozialer Passung in Berufungsverfahren berücksichtigt werden sollen (Petrova-Stoyanov et al. 2020). Bewertungssoziologisch gesehen steigert dies in der Berufungspraxis die Konkurrenz unterschiedlicher Wertordnungen und davon abgeleiteter Ordnungsvorstellungen (Boltanski und Thévenot 1983), während sich analytisch die Frage stellt, inwiefern es sich bei Leistung und Diversität überhaupt um konkurrierende Kriterien handelt (Walton et al. 2013).

Mit der hohen normativen Verbindlichkeit des Leistungsprinzips geht eine entsprechende Fallhöhe einher. Das mag dazu verführen, lediglich Unzulänglichkeiten in der Umsetzung des Prinzips zu beleuchten und sich in der soziologischen Analyse mit der Enthüllung dieser Unzulänglichkeiten zufrieden zu geben. Daraus resultiert oft die politische Forderung nach einer immer noch strengeren Einhaltung meritokratischer Prinzipien. Die hier unternommene Verschränkung ungleichheits- und bewertungssoziologischer Perspektiven legt jedoch nahe, dass dies an der Logik der Praxis von Berufungsverfahren vorbeigeht. Je konsequenter meritokratische Orientierungen durchgesetzt werden, desto eher wird die Berücksichtigung alternativer und möglicherweise ebenso legitimer Ordnungsprinzipien erschwert. Für ein umfassenderes Verständnis des Leistungsprinzips als gesellschaftlicher Fundamentalnorm ist es erforderlich, einen Schritt weiter zu gehen und sowohl seine Umsetzung als auch sein Spannungsverhältnis mit konfligierenden Ordnungsprinzipien als eine von Akteuren praktisch zu bewältigende Aufgabe zu untersuchen. Am Beispiel von Hochschule und Wissenschaft hat dieser Beitrag einen ersten Schritt in diese Richtung unternommen.

Förderung Die Forschung wurde finanziert von der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Projektnummer 254562991.

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Interessenkonflikt J. Hamann gibt an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Auspurg, Katrin, Thomas Hinz und Andreas Schneck. 2017. Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. *Zeitschrift für Soziologie* 46(4):283–302.
- Baumgarten, Marita. 1997. *Professoren und Universitäten im 19. Jahrhundert: zur Sozialgeschichte deutscher Geistes- und Naturwissenschaftler*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Beaufäys, Sandra. 2015. Die Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis. *Beiträge zur Hochschulforschung* 37(3):40–59.
- Becher, Tony, und Paul Trowler. 2001. *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Cultures of Disciplines*. Philadelphia: Open University Press.
- Beljean, Stefan, und Julian Hamann. 2025. Social inequality – A neglected topic in studies of valuation and evaluation? In *The Routledge International Handbook of Valuation and Society*, Hrsg. Anne Krüger, Thorsten Peetz und Hilmar Schaefer. London: Routledge, im Erscheinen.
- Bell, Daniel. 1972. On meritocracy and inequality. *National Affairs* 2019(41):29–68.
- Berthoin Antal, Ariane, Michael Hutter und David Stark (Hrsg.). 2015. *Moments of valuation. Exploring sites of dissonance*. Oxford: Oxford University Press.
- Blome, Frerk. 2023. *Universitätskarrieren und soziale Klasse. Soziale Aufstiegs- und Reproduktionsmechanismen in der Rechts- und Erziehungswissenschaft*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Blome, Frerk. 2024. Mechanisms of Upward Social Mobility. A Qualitative Analysis of Class-Specific Careers in Law and Educational Science. *Soziale Welt, Sonderband* 26:372–406.
- Boltanski, Luc, und Laurent Thévenot. 1983. Finding one's way in social space: a study based on games. *Social Science Information* 22(4–5):631–680.
- Boltanski, Luc, und Laurent Thévenot. 2006. *On Justification: Economies of Worth*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bourdieu, Pierre. 1985. *Sozialer Raum und „Klassen“*. *Leçon sur la leçon*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, und Jean-Claude Passeron. 1971. Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart: Klett-Cotta.
- van den Brink, Marieke, und Yvonne Benschop. 2012. Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization* 19(4):507–524.
- van den Brink, Marieke, und Yvonne Benschop. 2014. Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment. *Journal of Management Studies* 51(3):460–492.
- Castilla, Emilio J. 2008. Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers. *American Journal of Sociology* 113(6):1479–1526.
- Charmaz, Kathy. 2006. *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks, CL: SAGE.

- Clark, Roger. 2007. Convenience sample. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, 1–2.
- Deutscher Hochschulverband. 1973. *Schreiben an die Mitglieder*, AZ III/112. Bonn: DHV.
- Dobbin, Frank. 2009. *Inventing Equal Opportunity*. Princeton: Princeton University Press.
- Dorn, Christopher, und Veronika Tacke (Hrsg.). 2018. *Vergleich und Leistung in der funktional differenzierten Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer.
- Engler, Stefani. 2001. „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.
- Frank, Robert H. 2016. *Success and Luck. Good Fortune and the Myth of Meritocracy*. Princeton: Princeton University Press.
- Greiffenhagen, Christian. 2023. Checking Correctness in Mathematical Peer Review. *Social Studies of Science* 54(2):184–209.
- Gross, Christiane, und Monika Jungbauer-Gans. 2007. Erfolg durch Leistung? Ein Forschungsüberblick zum Thema Wissenschaftskarrieren. *Soziale Welt* 58(4):453–471.
- Guetzkow, Joshua, Michèle Lamont und Grégoire Mallard. 2004. What is Originality in the Humanities and the Social Sciences? *American Sociological Review* 69(2):190–212.
- Habicht, Isabel, Martin Schröder und Mark Lutter. 2024. Female advantage in German sociology: Does accounting for the ‚leaky pipeline‘ effect in becoming a tenured university professor make a difference? *Soziale Welt* 26:407–456.
- Hadjar, Andreas. 2008. Meritokratie als Legimitationsprinzip. Die Entwicklung der Akzeptanz sozialer Ungleichheit im Zuge der Bildungsexpansion. Wiesbaden: VS.
- Hamann, Julian. 2023. Qualität von Forschungsleistungen. In *Handbuch Qualität in pädagogischen Feldern. Diskurse. Theoretische Grundlagen. Empirische Beiträge. Kritische Einwürfe*, Hrsg. Tanja Betz, Tobias Feldhoff, Petra Bauer, Uwe Schmidt und Bernhard Schmidt-Hertha, o.S. Wiesbaden: Springer.
- Hamann, Julian, und Wolfgang Kaltenbrunner. 2022. Biographical representation, from narrative to list: The evolution of curricula vitae in the humanities, 1950 to 2010. *Research Evaluation* 31(4):438–451.
- Heintz, Bettina. 2021a. Ohne Ansehen der Person? De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen*, Hrsg. Sylvia Marlene Wilz, 237–258. Wiesbaden: Springer.
- Heintz, Bettina. 2021b. Kategorisieren, Vergleichen, Bewerten und Quantifizieren im Spiegel sozialer Beobachtungsformate. In *Soziale Praktiken des Beobachtens: Vergleichen, Bewerten, Kategorisieren und Quantifizieren*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (Suppl. 1) (= Sonderheft 61), Hrsg. Bettina Heintz und Theresa Wobbe, 5–47. Wiesbaden: Springer.
- Hondrich, Karl Otto, Jürgen Schumacher, Klaus Arzberger, Frank Schlie und Christian Stegbauer (Hrsg.). 1988. *Krise der Leistungsgesellschaft? Empirische Analysen zum Engagement in Arbeit, Familie und Politik*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Janßen, Melike, und Ariadne Sondermann. 2016. Universitäre Leistungsbewertungen als Bedrohung der akademischen Identität? Ein subjektorientierter Blick auf die Beurteilung und Kontrolle wissenschaftlicher Leistungen im Zeichen von New Public Management. *Berliner Journal für Soziologie* 26(3–4):377–402.
- Knorr Cetina, Karin. 1984. *Die Fabrikation von Erkenntnis. Zur Anthropologie der Naturwissenschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Kriszto, Marianne. 1994. Mechanismen akademischer Selbstrekrutierung – zu den Spielregeln von Berufungsverfahren. *hochschule ost* 3(4):9–27.
- Krüger, Anne K. 2022. *Soziologie des Wertens und Bewertens*. Stuttgart: utb.
- Kunovich, Sheri, und Kazimierz M. Slomczynski. 2007. Systems of Distribution and a Sense of Equity: A Multilevel Analysis of Meritocratic Attitudes in Post-industrial Societies. *European Sociological Review* 23(5):649–963.
- Lamont, Michèle. 2009. *How Professors Think. Inside the Curious World of Academic Judgement*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Littler, Jo. 2018. *Against Meritocracy. Culture, Power, and Myths of Mobility*. London: Routledge.
- Luhmann, Niklas. 1969. *Legitimation durch Verfahren*. Neuwied, Berlin: Luchterhand.
- Lundgreen, Peter. 2009. *Das Personal an den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland 1953–2005*. Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte, Bd. 10. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Mandler, Peter. 2020. *The Crisis of the Meritocracy. Britain’s Transition to Mass Education since the Second World War*. Oxford: Oxford University Press.
- Martus, Steffen, und Carlos Spoerhase. 2022. *Geistesarbeit. Eine Praxeologie der Geisteswissenschaften*. Berlin: Suhrkamp.

- McNamee, Stephen J., und Robert K. Jr. Miller. 2004. *The Meritocracy Myth*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Meier, Frank, und Uwe Schimank. 2010. Mission Now Possible: Profile Building and Leadership in German Universities. In *Reconfiguring Knowledge Production. Changing Authority Relationships in the Sciences and their Consequences for Intellectual Innovation*, Hrsg. Richard D. Whitley, Jochen Gläser und Lars Engwall, 211–236. Oxford: Oxford University Press.
- Meier, Frank, Thorsten Peetz und Désirée Waibel. 2016. Bewertungskonstellationen. Theoretische Überlegungen zur Soziologie der Bewertung. *Berliner Journal für Soziologie* 26(3–4):307–328.
- Merton, Robert K. 1973. The normative structure of science. In *The Sociology of Science*, Hrsg. Robert K. Merton, 267–278. Chicago: University of Chicago Press.
- Mijs, Jonathan J. B. 2018. Visualizing Belief in Meritocracy, 1930–2010. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World* 4(1):1–2.
- Möller, Christina. 2015. *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Müller-Benedict, Volker. 2014. Grenzen der Meritokratie oder warum Quotenregulierungen sinnvoll sind. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 66(1):115–131.
- Musselin, Christine. 2010. *The market for academics*. New York, NY: Routledge.
- Musselin, Christine. 2018. New forms of competition in higher education. *Socio-Economic Review* 16(3):657–683.
- Nästesjö, Jonatan. 2021. Navigating Uncertainty: Early Career Academics and Practices of Appraisal Devices. *Minerva* 59(2):237–259.
- Neckel, Sighard, Kai Dröge und Irene Somm. 2008. Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte um die Legitimation sozialer Ungleichheit. In *Rückkehr der Leistungsfrage*, Hrsg. Kai Dröge, Kira Marss und Wolfgang Menz, 42–56. Berlin: edition sigma.
- Nielsen, Mathias W. 2016. Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy* 43(3):386–399.
- Ochsner, Michael, Sven E. Hug und Hans-Dieter Daniel. 2016. Humanities Scholars' Conceptions of Research Quality. In *Research Assessment in the Humanities. Towards Criteria and Procedures*, Hrsg. Michael Ochsner, Sven E. Hug und Hans-Dieter Daniel, 43–69. Dordrecht: Springer.
- Offe, Claus. 1970. *Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen „Leistungsgesellschaft“*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Paletschek, Sylvia. 2012. Berufung und Geschlecht. Berufungswandel an bundesrepublikanischen Universitäten im 20. Jahrhundert. In *Professorinnen und Professoren gewinnen. Zur Geschichte des Berufungswesens an den Universitäten Mitteleuropas*, Hrsg. Christian Hesse und Rainer Christoph Schwinges, 307–349. Basel: Schwabe.
- Peetz, Thorsten, Enno Aljets, Frank Meier, Désirée Waibel und Frank Ettrich (Hrsg.). 2016. *Soziologie der Bewertung*. Sonderheft Berliner Journal für Soziologie, Ausgabe 3–4/2016.
- Petrova-Stoyanov, Ralitsa, Lara Altenstädter, Eva Wegrzyn und Ute Klammer. 2020. Exzellenz oder Frauenförderung? Gleichstellungswissen und -handeln von Professorinnen und Professoren in Berufungskommissionen. *Beiträge zur Hochschulforschung* 42(4):50–69.
- Prior, Lindsay. 2008. Repositioning Documents in Social Research. *Sociology* 42(5):821–836.
- Reymert, Ingvild. 2022. Handling Multiple Institutional Logics in Professorial Recruitment. *Higher Education Policy* 37:89–115.
- Rivera, Lauren A. 2012. Hiring as Cultural Matching. The Case of Elite Professional Service Firms. *American Sociological Review* 77(6):999–1022.
- Sandel, Michael. 2020. *The Tyranny of Merit. What's Become of the Common Good?* London: Allen Lane.
- Sanz-Menéndez, Luis, Laura Cruz-Castro und Kenedy Alva. 2018. Time to Tenure in Spanish Universities: An Event History Analysis. *PLoS ONE* 8:e77028.
- Schimank, Uwe. 2005. Die akademische Profession und die Universitäten: ‚New Public Management‘ und eine drohende Entprofessionalisierung. In *Organisation und Profession*, Hrsg. Thomas Klatetzki und Veronika Tacke, 143–164. Wiesbaden: VS.
- Schimank, Uwe. 2018. Leistung und Meritokratie in der Moderne. In *Leistung als Paradigma. Zur Entstehung und Transformation eines pädagogischen Konzepts*, Hrsg. Sabine Reh und Norbert Ricken, 19–42. Wiesbaden: Springer VS.
- Schubert, Frank, und Sonja Engelage. 2011. Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63(3):431–457.

- Solga, Heike. 2005. Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In *Institutionalisierte Ungleichheiten: Wie das Bildungswesen Chancen blockiert*, Hrsg. Peter A. Berger und Heike Kahlert, 19–38. Weinheim: Juventa.
- Tsay, Angela, Michèle Lamont, Andrew Abbott und Joshua Guetzkow. 2003. From character to intellect: changing conceptions of merit in the social sciences and humanities, 1951–1971. *Poetics* 31:23–49.
- Verheyen, Nina. 2018. *Die Erfindung der Leistung*. Berlin: Hanser.
- Walton, Gregory M., Steven J. Spencer und Sam Erman. 2013. Affirmative Meritocracy. *Social Issues and Policy Review* 7(1):1–35.
- Weber, Wolfgang. 1984. *Priester der Klio. Historisch-sozialwissenschaftliche Studien zur Herkunft und Karriere deutscher Historiker und zur Geschichte der Geschichtswissenschaft 1800–1970*. Bern: Peter Lang.
- Wissenschaftsrat. 2005. *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*. Bonn: Wissenschaftsrat.
- Young, Michael. 1958. *The Rise of the Meritocracy, 1870–2033: An Essay on Education and Equality*. London: Thames and Hudson.
- Zimmer, Lena M. 2021. Bildungsaufstiege in der Wissenschaft. Zur Nicht-Reproduktion sozialer Ungleichheit beim Übergang von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur. *Zeitschrift für Soziologie* 50(6):415–433.

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.

Julian Hamann 1982, Dr. rer. pol., Juniorprofessor für Hochschulforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin. Forschungsgebiete: soziologische Wissenschafts- und Hochschulforschung, Bewertungsforschung, soziale Ungleichheit. Veröffentlichungen: The discursive resilience of university rankings, *Higher Education* 86(4), 2023 (mit L. Ringel); The emergence of the academic candidate: Evaluation as textual dramaturgy, *Valuation Studies* 10(1), 2023 (mit K. Serrano Velarde).