



Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an Hochschulen

**Bericht zur Umsetzung der Empfehlungen und
Stellungnahme der WKN**

Inhaltsverzeichnis:

Einleitung	5
1 Ergebnisse der Befragung	7
1.1 Vorbereitung des Berufungsverfahrens	7
1.1.1 Profilanalysen möglicher Bewerber	9
1.1.2 Kooperative Berufungsverfahren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen	10
1.1.3 Stiftungsprofessuren	11
1.1.4 Juniorprofessuren	12
1.2 Ausschreibung und aktive Rekrutierung	14
1.3 Berufungskommissionen	16
1.4 Auswahlverfahren	18
1.4.1 Aspekt der Lehrkompetenz	18
1.4.2 Neuausschreibungen bei unbefriedigender Bewerberlage	19
1.5 Gleichstellung.....	19
1.5.1 Dual Career Couples.....	21
1.6 Ausschluss von Hausberufungen	22
1.7 Externe Begutachtung der Liste	22
1.8 Rahmenbedingungen der Anstellung und Berufungsverhandlungen	23
2 Bewertung und Empfehlungen.....	25
2.1 Vorbereitung des Berufungsverfahrens	25
2.2 Ausschreibung und aktive Rekrutierung	26
2.3 Berufungskommissionen	26
2.4 Auswahlverfahren	27
2.5 Gleichstellung.....	27
2.6 Ausschluss von Hausberufungen	28
2.7 Externe Begutachtung der Liste	28
2.8 Rahmenbedingungen der Anstellung und Berufungsverhandlungen	28
3 Fazit.....	29
4 Übersicht geschlossene Fragen und Antworten der 18 teilnehmenden niedersächsischen Hochschulen.....	30
4.1 Rahmenbedingungen.....	30
4.2 Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren allgemein.....	32

4.3 Verfahren zur Berufung von Stiftungs- und Juniorprofessorinnen
und -professoren35

Einleitung

Berufungen neuer Professorinnen und Professoren beeinflussen die Entwicklung sowie die zukünftige Ausrichtung einer Hochschule in hohem Maße, so dass den damit verbundenen Verfahren eine große Bedeutung zukommt. Der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren ist folglich ein zentraler Stellenwert beizumessen. Um die Qualität in Lehre und Forschung langfristig aufrecht zu erhalten, sind Berufungen nicht als einzelne, einmalige Entscheidungen zu verstehen. Vielmehr geht es darum, die Berufungsverfahren langfristig und gezielt in Strukturkonzepten zu planen. Ausrichtung und Schwerpunkt einer neu zu besetzenden Professur sollten somit an dem angestrebten Forschungs- und Lehrprofil einer Fakultät oder eines Fachbereichs orientiert sein.

Aus diesem Grund hat die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN) im Dezember 2004 im Rahmen einer Arbeitsgruppe entwickelte Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen veröffentlicht. Grundlage der Arbeitsgruppe war die in den Verfahren der Forschungsevaluation gewonnene Erfahrung der WKN, „dass in den Hochschulen, aber auch im Wissenschaftsministerium ein erheblicher Beratungsbedarf zur Durchführung effizienter Berufungsverfahren besteht“.¹

Die Verfahrensvorschläge der Arbeitsgruppe richteten „sich zunächst an alle Personen in den Hochschulleitungen und Hochschuleinrichtungen, die mit der Durchführung von Auswahlverfahren für anstehende Berufungen betraut sind.“ Die Arbeitsgruppe betonte aber auch nachdrücklich die Verantwortung der Hochschulpolitik für die Sicherung von Rahmenbedingungen, die hochrangige Berufungen erst ermöglichen.²

Elf Jahre nach Veröffentlichung der Empfehlungen und angesichts geänderter Rahmenbedingungen sowie einer weiterentwickelten Hochschullandschaft in Niedersachsen sah die WKN es als sinnvoll an, Informationen über die Umsetzung ihrer Empfehlungen zu erheben und zu prüfen, ob die Empfehlungen angepasst werden müssen. Hierfür hat sie eine Befragung aller Hochschulen in Niedersachsen durchgeführt.

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse ergeben sich aus dieser Befragung der WKN. Die Abfrage ist bei 17 niedersächsischen Hochschulen durchgeführt worden. Die Universitätsmedizin Göttingen hat einen eigenständig beantworteten Fragebogen zurückgesandt, so dass in der Ergebnisdarstellung einfachheitshalber grundsätzlich von 18 Hochschulen die Rede ist. Nicht beteiligt haben sich die Hochschule Osnabrück und die Jade Hochschule.

¹ Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen: Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen, Hannover 2005, S.5.

² Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen: Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen, Hannover 2005, S.5-6.

Diese Hochschulen haben an der Befragung teilgenommen:

- Universität Vechta
- Leibniz Universität Hannover
- Medizinische Hochschule Hannover
- Georg-August-Universität Göttingen
- Universitätsmedizin Göttingen
- HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzmin-
den/Göttingen
- Stiftung Universität Hildesheim
- Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
- Technische Universität Clausthal-Zellerfeld
- Technische Universität Braunschweig
- Hochschule Hannover
- Hochschule Emden/Leer
- Ostfalia Hochschule
- Hochschule für Bildende Künste Braunschweig
- Universität Osnabrück
- HMTMH - Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover
- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- Leuphana Universität Lüneburg

Die WKN dankt allen Einrichtungen für die Beteiligung an der Abfrage und für die Auskunftsbereitschaft. Nachstehend werden die einzelnen Empfehlungen von 2004 kurz wiederholt und anschließend jeweils die Angaben der Hochschulen zu den darauf bezogenen Fragen dargestellt. Die Empfehlung zur Verabschiedung der Liste und Vorbereitung der Ruferteilung wurde dabei nicht mehr berücksichtigt, da die Befolgung des vorgesehenen Instanzenweges und die Einhaltung der Dokumentationspflichten der WKN und auch den Hochschulen als selbstverständlich gelten. Aspekte der in diesem Zusammenhang auch angesprochenen persönlichen Situation der Berufenen oder des Berufenen wie bspw. der Gesichtspunkt der Dual Career Couples werden unter dem Punkt Gleichstellung thematisiert. Im daran anschließenden Kapitel wird die Umsetzung bewertet und es werden einige Empfehlungen formuliert. Die WKN hat den Text auf ihrer Sitzung am 9. März 2015 diskutiert und verabschiedet.

1 Ergebnisse der Befragung

Zusammenfassend lassen sich zunächst einige übergreifende Ergebnisse festhalten. Acht der an der Befragung teilnehmenden niedersächsischen Hochschulen verfügten zum Zeitpunkt der Befragung über das Berufungsrecht (Universität Göttingen, Universitätsmedizin Göttingen, Universität Lüneburg, Stiftung Universität Hildesheim, Universität Hannover, Universität Osnabrück, Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover).³ 17 Hochschulen besitzen zudem eine eigene Berufungsverfahrensordnung⁴, eine Hochschule nicht (Hochschule Emden/Leer).

Die Hochschule Hannover vermerkt, dass ihre Berufsordnung nicht öffentlich zugänglich sei und aufgrund der derzeitigen Neustrukturierung des Berufungsverfahrens der Antwort der Einrichtung auf die Befragung nicht beigefügt werden könne. An der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig werde die Richtlinie derzeit nach der Einrichtung einer Stabsstelle Berufsangelegenheiten und Leistungsbezüge überarbeitet und befinde sich im Entscheidungsprozess. Hier wurde daher ebenfalls keine Berufungsverfahrensordnung bei der Abfrage übermittelt.

Die Dauer der Berufungsverfahren insgesamt variiert von acht Monaten bis zu 18 Monaten. Durchschnittlich liegt die Dauer an 15 Hochschulen bei etwa 11 Monaten.⁵ Die drei übrigen Hochschulen machen gesonderte Angaben. So gibt die Universität Lüneburg acht bis 18 Monate an, an der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig dauerten die Verfahren nach eigenen Angaben bisher zu lang. Ziel sei es, die Besetzung innerhalb von ungefähr sechs Monaten nach der Stellenausschreibung zu erreichen. An der Hochschule Hannover ist den Angaben zufolge aufgrund von Neustrukturierungen des Berufungsverfahrens derzeit keine konkrete Aussage möglich. Im Rahmen der Umstrukturierung sei eine Gesamtverfahrensdauer von elf Monaten vorgesehen. Die Technische Universität Clausthal-Zellerfeld macht keine Angaben. Zu den Fragen, die sich auf die Umsetzung der Empfehlungen beziehen, antworten die Hochschulen wie folgt.

1.1 Vorbereitung des Berufungsverfahrens

Zusammenfassung der Empfehlung:

Die WKN empfiehlt den Hochschulen, ihre Berufungspolitik in langfristigen Strukturkonzepten zu planen und gezielt profilorientiert zu nutzen. Eine Berufsstrategie der Leitung und/oder

³ Die Abfrage ergab acht Hochschulen mit Berufungsrecht, jedoch war eine Angabe missverständlich.

⁴ Die Universität Oldenburg verfügt den Angaben zufolge über „Grundzüge des Berufsmanagements an der Universität Oldenburg“. Weiter heißt es, dass für reguläre Berufungsverfahren keine formal vom Senat beschlossene Berufungsverfahrensordnung bestehe.

⁵ Für die Ermittlung des Durchschnitts sind die angegebenen Zahlen teilweise gerundet worden.

der Fakultäten bzw. Fachbereiche kann dabei von Nutzen sein⁶. Der ehemalige Stelleninhaber bzw. die ehemalige Stelleninhaberin sollte nicht am Berufungsverfahren mitwirken.

Die WKN empfiehlt den jeweiligen Einrichtungen zudem, zur Vorbereitung der Ausschreibung sowie auch als Grundlage für die Freigabe der Stelle ein Profilpapier zur Professur zu erstellen. Einen produktiven Personalaustausch mit der außeruniversitären Praxis für die jeweilige Fachentwicklung rät die WKN ebenfalls an. So kann es in einigen Bereichen sinnvoll sein, Persönlichkeiten aus relevanten Praxisfeldern gezielt auf Professuren anzuwerben. Grundsätzlich empfiehlt die WKN den Hochschulen darüber hinaus, zur gezielten Stärkung besonders innovativer Bereiche Stiftungsprofessuren einzurichten. Übergreifend wird die Einrichtung von Juniorprofessuren an den Hochschulen empfohlen.

Ergebnisse der Abfrage:

Neun der 18 befragten Hochschulen verfügen über eine Berufungsstrategie der Leitung und/oder der Fakultäten bzw. Fachbereiche (Universität Göttingen, Universitätsmedizin Göttingen, Universität Lüneburg, Universität Hildesheim, Medizinische Hochschule Hannover, Leibniz Universität Hannover, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover⁷, Universität Oldenburg, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig).

Die Darstellung der Berufungsstrategie erfolgte in der Befragung unterschiedlich ausführlich. Festgehalten werden kann, dass die Berufungsstrategien laut der Hochschulen insbesondere dazu dienen sollen, die besten Kandidatinnen und Kandidaten – für die jeweiligen Bereiche und mit Bezug zu den Strukturplänen – zu gewinnen.

Auch Gleichstellungsziele werden in diesem Zusammenhang genannt (Leibniz Universität Hannover, HMTMH). Die HMTMH verweist bei der Frage nach der Berufungsstrategie explizit auf ihr Gleichstellungskonzept und betont in diesem Zusammenhang, dass die Neuberufungsquote von Professorinnen auf hohem Niveau gehalten werden sollte. Grundlagen hierfür seien ein Monitoring der freiwerdenden Positionen sowie frühzeitige Gespräche mit den jeweiligen Fachgruppen. Ziel sei es, dass sich die Fachgruppen mit hohem Studentinnenanteil, aber niedrigem Professorinnenanteil verpflichten, aktiv geeignete Kandidatinnen für freiwerdende Professuren zu suchen und anzusprechen. Teilweise wird von den Hochschulen zudem auf Anforderungslisten verwiesen, die festhalten, welche Inhalte bei der Erstellung von Profilpapieren zu berücksichtigen seien, um geeignete Kandidatinnen oder Kandidaten zu berufen (Medizinische Hochschule Hannover, Universität Oldenburg).

⁶ Zusammenfassungen der Empfehlungen der WKN im gesamten Text basieren auf: Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen: Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen, Hannover 2004.

⁷ Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird im Folgenden die Abkürzung „HMTMH“ verwendet.

Die Universität Lüneburg hält in ihrer Verfahrensordnung fest, dass ein Profilvertrag als zentrales Instrument der Qualitätssicherung erstellt werde. In diesem Vertrag seien die relevanten inhaltlichen Eckdaten sowie die Einbindung der Professur in den langfristigen Struktur- und Entwicklungsplan dargelegt (beispielsweise Denomination der Professur, Einschätzung der Investitions- und Personalmittel). Die Medizinische Hochschule Hannover verweist auf eine ‚Checkliste‘ für ein Profilvertrag zur Einrichtung einer Professur. Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover fügte ihrem Fragebogen das Muster eines Profilvertrags hinzu, welches für auszuschreibende Professuren erstellt werde und mit der ‚Checkliste‘ der Medizinischen Hochschule Hannover vergleichbar ist.

Einige Hochschulen geben an, dass ihre Berufungsstrategie derzeit neu ausgerichtet beziehungsweise erstellt werde (Universitätsmedizin Göttingen, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Technische Universität Braunschweig, Hochschule Hannover). Die Universität Hildesheim besitzt laut eigenen Angaben ebenfalls eine Berufungsstrategie, erläutert diese aber nicht näher.

Alle 18 Hochschulen halten bezüglich der Mitwirkung ehemaliger Stelleninhaber beziehungsweise bezüglich grundsätzlicher Befangenheit von am Verfahren beteiligten Personen fest, dass diese Angelegenheiten in ihren Ordnungen in der Form von Richtlinien zum Umgang mit Befangenheiten geregelt sind. Einige Hochschulen geben in den vorliegenden Verfahrensordnungen an, dass die ehemalige Amtsinhaberin bzw. der ehemalige Amtsinhaber nicht am Verfahren beteiligt sei (Universität Vechta, Universität Hildesheim, Technische Universität Braunschweig, Ostfalia Hochschule, HMTMH, Universität Oldenburg, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Universität Osnabrück, Tierärztliche Hochschule Hannover, Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst⁸).

1.1.1 Profilanalysen möglicher Bewerber

Von den an der Befragung teilnehmenden Hochschulen führen sieben im Vorfeld von Berufungsverfahren Profilanalysen möglicher Bewerberinnen und Bewerber durch. An der Georg-August-Universität Göttingen erfolgt den Angaben zufolge die jeweils zuständige Fakultät zu allen Freigabeanträgen eine Liste möglicher Kandidatinnen oder Kandidaten mit einschlägigem Profil. Auch die Universität Oldenburg nutzte Profilanalysen und sichte demnach das Feld der potentiellen Bewerberinnen und Bewerber vor der Ausschreibung. Die Universität Oldenburg und die Universitätsmedizin Göttingen geben an, Profilanalysen hauptsächlich in besonderen Fällen zu nutzen. Dazu zählten beispielsweise die Besetzung einiger für die Profildarstellung besonders wichtiger Professuren, eine weitgehende Neuausrichtung eines Faches oder Fachgebietes sowie auch Berufungsverfahren zu ‚Eckprofessuren‘.

⁸ Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird im Folgenden die Abkürzung „HAWK“ verwendet.

1.1.2 Kooperative Berufungsverfahren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Sieben Hochschulen führten in den letzten drei Jahren vermehrt kooperative Berufungsverfahren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch, elf dagegen nicht (Universität Vechta, Hochschule Emden/Leer, Universität Oldenburg, Universität Hildesheim, Ostfalia Hochschule, Hochschule Hannover, HMTMH, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Universität Osnabrück, HAWK, Technische Universität Clausthal-Zellerfeld).

Im Rahmen der Befragung wird zudem nach dem Modell gefragt, nach dem jeweils berufen worden ist. Dabei werden von den entsprechenden Hochschulen 16 Berufungen nach dem Jülicher Modell⁹, drei nach dem Berliner Modell angegeben¹⁰.

Im Einzelnen haben an der Georg-August-Universität Göttingen den Angaben zufolge in den letzten drei Jahren vermehrt kooperative Berufungsverfahren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen stattgefunden, zukünftig laut Universität vornehmlich nach dem Jülicher Modell. Auch an der Universitätsmedizin Göttingen kommen gemäß eigener Aussage vermehrt Verfahren dieser Art vor. Zwei Berufungen nach dem Jülicher Modell seien durchgeführt worden. Sechs weitere Berufungen dieser Art (fünfmal Jülicher Modell, einmal Berliner Modell) seien konkret geplant bzw. im Verfahren befindlich.

Die Leuphana Universität Lüneburg gibt an, zwei kooperative Berufungsverfahren gemäß des Berliner Modells durchgeführt zu haben. Acht Fälle habe es an der Medizinischen Hochschule Hannover gegeben, wovon sieben nach dem Jülicher Modell und einer nach dem Berliner Modell durchgeführt worden seien. Seit dem Jahr 2009 seien an der Technischen Universität Braunschweig 14 kooperative Berufungsverfahren durchgeführt worden, wobei kein Modell angegeben wird. An der Leibniz Universität Hannover seien zwei Verfahren nach dem Jülicher Modell in den letzten zwei Jahren vollzogen worden.

An der Universität Osnabrück ist den Angaben zufolge keine Zunahme solcher Verfahren in den letzten drei Jahren zu verzeichnen. 2010 seien aber zwei Professuren für ökologische

⁹ Beurlaubungsmodell; die Berufung erfolgt zunächst auf die Professur an der jeweiligen Universität im Beamten- oder Angestelltenverhältnis. Gleichzeitig wird der Professor jedoch zur Wahrnehmung seiner Leitungsaufgaben im Forschungsinstitut beurlaubt. Im Hinblick auf diese Leitungsposition schließt der Berufene mit dem Forschungsinstitut einen eigenständigen Anstellungsvertrag ab. Das Gehalt wird durch das Forschungsinstitut ausgezahlt. Quelle: <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=8543>

¹⁰ Zuweisungsmodell; der Berufene wird aus der Universitätsprofessur nicht beurlaubt, sondern vielmehr der Forschungseinrichtung zur Wahrnehmung seiner Leitungsaufgaben zugewiesen. Er nimmt daher die Leitungsposition im Rahmen seines Hauptamtes als Professor wahr. Entsprechend erfolgt die Vergütung nicht durch das Forschungsinstitut, sondern durch die Universität bzw. das Land. Der Professor schließt mit der Forschungseinrichtung lediglich einen Vertrag über seine Leitungsaufgaben ab; eine eigenständige Vergütungsklausel enthält der Vertrag nicht. Quelle: <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=8543>

Modellierung nach dem Jülicher Modell eingerichtet worden. Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover hat ihren Angaben zufolge in einem Fall nach dem Jülicher Modell berufen. An der Technischen Universität Clausthal-Zellerfeld seien nicht vermehrt kooperative Berufungsverfahren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen eingerichtet worden. Zweimal sei allerdings im Rahmen solcher Kooperationen nach dem Jülicher Modell berufen worden.

1.1.3 Stiftungsprofessuren

An 17 der im Rahmen der Erhebung befragten Hochschulen sind Verfahren zur Berufung von Stiftungsprofessuren durchgeführt worden, an einer Hochschule dagegen nicht (Hochschule für Bildende Künste Braunschweig). Die Stiftungsprofessuren sind dabei an dreizehn Hochschulen für bis zu sechs Jahre eingerichtet worden. Dazu zählen die Universität Vechta, die Universitätsmedizin Göttingen (fünf Jahre), die Universität Lüneburg, die Stiftung Universität Hildesheim, die Medizinische Hochschule Hannover, die Technische Universität Braunschweig, die Leibniz Universität Hannover, die Hochschule Hannover, die HMTMH (das Verfahren sei noch nicht abgeschlossen, Mittel stünden aber zunächst für fünf Jahre zur Verfügung), die Universität Osnabrück (in der Regel für fünf Jahre), die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover, die HAWK und die Technische Universität Clausthal Zellerfeld (fünf Jahre).

An drei Hochschulen sind die Stiftungsprofessuren auf Dauer eingerichtet worden (Georg-August-Universität Göttingen, Hochschule Emden/Leer, Universität Oldenburg). Die Ostfalia Hochschule macht keine Angaben. Hier seien zwar Verfahren zur Berufung von Stiftungsprofessuren durchgeführt worden, allerdings nicht in den letzten drei Jahren.

Über eine Verstetigung der zunächst befristet eingerichteten Stiftungsprofessuren entscheidet an einigen Hochschulen das Präsidium (Universität Vechta, Universität Osnabrück). Auch eine Zwischenevaluation wird als Instrument zur Verstetigungsentscheidung genutzt (Medizinische Hochschule Hannover, HAWK). Laut der Leibniz Universität Hannover, an der innerhalb der letzten drei Jahre keine Stiftungsprofessuren eingerichtet worden seien, sei bei zuletzt eingerichteten Stiftungsprofessuren keine Verstetigung vorgesehen gewesen. An der Technischen Universität Clausthal-Zellerfeld gibt es laut ihrer Antwort generell keine Verstetigung.

Die Universität Hildesheim gibt an, gemäß eigener Richtlinien über eine Verstetigung zu entscheiden, die Hochschule Hannover im Einzelfall – da es keine regelmäßige Einrichtung von Stiftungsprofessuren gebe – auf dem Wege der entsprechenden Gremienbeteiligungen. Die HMTMH gibt an, dass das Verfahren noch nicht abgeschlossen sei. Folglich könne keine Angabe darüber gemacht werden, wie über eine Verstetigung entschieden werde. Auch die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover könne hier noch keine Erfahrungen aufweisen.

Die Abfrage beinhaltet ergänzend zu der Frage nach der Durchführung von Verfahren bezüglich der Berufung von Stiftungsprofessuren die Frage nach der Anzahl dieser Professuren sowie nach den jeweiligen Fachbereichen. Insgesamt lässt sich festhalten, dass 27 Verfahren an den 18 Hochschulen in den letzten drei Jahren durchgeführt worden sind. An drei Hochschulen zeigt sich, dass keine solche Verfahren in den letzten drei Jahren vorgekommen sind (Leibniz Universität Hannover, Ostfalia Hochschule, Hochschule Hannover).

Weiter zeigt sich ein breites Spektrum an Fachbereichen/Fakultäten, in denen die Stiftungsprofessuren eingerichtet worden sind: Beispielsweise sind in der Philosophischen sowie der Sozialwissenschaftlichen Fakultät (Universität Göttingen, Universität Hildesheim, letztere im Fachbereich Erziehungs- und Sozialwissenschaften), dem Fachbereich Seefahrt (Hochschule Emden/Leer) oder im Fachbereich Veterinärmedizin (Medizinische Hochschule Hannover) Stiftungsprofessuren eingerichtet worden.

1.1.4 Juniorprofessuren

An 13 der an der Befragung teilnehmenden niedersächsischen Hochschulen sind den Angaben zufolge Verfahren zur Berufung von Juniorprofessorinnen oder -professoren durchgeführt worden, an fünf Hochschulen hingegen nicht (Hochschule Emden/Leer, Ostfalia Hochschule, Hochschule Hannover, HMTMH, HAWK).

Im Rahmen der Befragung wurde zudem nach der Anzahl und den Fachbereichen, an denen die Juniorprofessuren eingerichtet worden sind, gefragt. Bezüglich der Anzahl der eingerichteten Juniorprofessuren ist eine Spannweite von einer eingerichteten Professur (Universitätsmedizin Göttingen) bis zu 72 (Leibniz Universität Hannover) zu vermerken.

Die dazwischen liegenden Zahlen variieren: Angegeben wurden fünf Verfahren (Universität Vechta), 20 Verfahren (Georg-August-Universität Göttingen), 18 Verfahren (Leuphana Universität Lüneburg), 22 Verfahren (Stiftung Universität Hildesheim), 13 Verfahren (Medizinische Hochschule Hannover), 23 Verfahren (Technische Universität Braunschweig), 26 Verfahren (Universität Oldenburg), zwei Verfahren (Hochschule für Bildende Künste Braunschweig), 46 Verfahren (Universität Osnabrück), 15 Verfahren (Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover) sowie drei Verfahren (Technische Universität Clausthal-Zellerfeld).

Die Schwankungen lassen sich zum Teil dadurch erklären, dass die Hochschulen unterschiedliche Zeiträume für die Beantwortung der Frage herangezogen haben. So gibt beispielsweise die Medizinische Hochschule Hannover eingerichtete Juniorprofessuren der letzten drei Jahre an, während die Leuphana Universität Lüneburg den Zeitraum von 2006 bis März 2014 nutzt. Die Universität Göttingen gibt an, dass in den letzten drei Jahren – die oben aufgeführten – 20 Juniorprofessuren eingerichtet worden seien, ergänzt aber, dass es zusätzlich noch zwei

große Schübe von Verfahren zur Berufung von Juniorprofessuren gegeben habe; bei der Einführung der Juniorprofessur um 2002 (ca. 40 Professuren) sowie im Rahmen der Exzellenzinitiative um das Jahr 2007 (27 Professuren). Einige Universitäten geben nicht an, auf welchen Zeitraum sie ihre Angaben beziehen, sodass eine Gewichtung nur schwer möglich ist (beispielsweise die Leibniz Universität Hannover, die Universität Vechta, die Universität Hildesheim).

Bezüglich der Fachbereiche, in denen die Juniorprofessuren eingerichtet worden sind, zeigt sich – wie schon bei den Stiftungsprofessuren – ein breit gefächertes Spektrum. An der Georg-August-Universität Göttingen sind ihren Angaben zufolge in den letzten zehn Jahren an allen Fakultäten – Ausnahme sei die Juristische Fakultät – Juniorprofessuren eingerichtet worden. Diejenigen Hochschulen mit vielen eingerichteten Juniorprofessuren weisen stets eine hohe Anzahl an verschiedenen Fachbereichen auf, in denen die Stellen eingerichtet wurden.

Die Frage, ob diese im Tenure-Track-Verfahren eingerichtet worden seien, ist im Rahmen der Befragung der Hochschulen ebenfalls gestellt worden. Fünf Hochschulen geben an, dass die Juniorprofessuren nicht im Tenure-Track Verfahren eingerichtet worden seien (Universitätsmedizin Göttingen, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover, Technische Universität Clausthal-Zellerfeld, Leibniz Universität Hannover). Die Universität Hildesheim verneint die Frage ebenfalls, gibt aber eine Ausnahme an.

An anderen Hochschulen seien Juniorprofessuren zum Teil mit einer Tenure-Track-Option eingerichtet worden (Universität Vechta, Georg-August-Universität Göttingen und Leuphana Universität Lüneburg – jeweils zwei Professuren; Medizinische Hochschule Hannover – acht Professuren; Universität Oldenburg – neun Professuren; Universität Osnabrück – vier Professuren).

Zudem wurde gefragt, wie die Bewertung der Leistung der Juniorprofessorinnen nach drei Jahren durchgeführt worden ist, und wie oft es zu einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gekommen ist. Die Bewertung der Leistung der Juniorprofessorinnen oder -professoren wird den Hochschulen zufolge meist durch eine (Zwischen)Evaluation durchgeführt. Darin enthalten sind laut Angaben der jeweiligen Hochschulen unter anderem ein Selbstbericht, die Evaluation durch externe Gutachter oder auch eine Lehrevaluation (Universität Lüneburg, Leibniz Universität Hannover, Universität Oldenburg, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Universität Osnabrück, Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover, Technische Universität Clausthal-Zellerfeld und Medizinische Hochschule Hannover – Zwischenevaluation, Universität Vechta – Einholung zweier Gutachten). Die Universität Oldenburg gibt zudem an, dass im Rahmen der Bewertung der Leistung ein intensives Beratungsgespräch zur weiteren Entwicklung zwischen der Vizepräsidentin für Forschung und der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor erfolge.

Einige Hochschulen verweisen auf diesbezüglich bestehende Ordnungen bzw. Richtlinien (Universitätsmedizin Göttingen, Universität Hildesheim, Technische Universität Braunschweig). An der Georg-August-Universität Göttingen würden zwei verschiedene Bewertungsmaßnahmen durchgeführt. Zum einen werde die Bewertung durch eine Zwischenevaluation vollzogen (nach drei Jahren eingeschlossen der Entscheidung ob um ein oder drei Jahre verlängert wird), im anderen Fall erfolge die Tenure-Track-Entscheidung nach fünf Jahren (mit der Entscheidung, ob eine Juniorprofessur mit Tenure-Track nach dem sechsten Jahr in eine W2-Professur überführt wird).

An sieben Hochschulen ist es laut eigener Aussage durch die Evaluationen zu keiner Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gekommen (Universität Vechta, Universität Lüneburg, Medizinische Hochschule Hannover, Leibniz Universität Hannover, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover, Technische Universität Clausthal-Zellerfeld). Keine Angaben machen hier die Universitätsmedizin Göttingen und die Universität Hildesheim.

Die Georg-August-Universität Göttingen verweist erneut auf ihre oben genannten zwei Bewertungsmaßnahmen. Im ersten Fall der Zwischenevaluation sei der Anteil der Beendigung der Beschäftigung kleiner als fünf Prozent, im zweiten Fall der Evaluation nach fünf Jahren läge er bei ungefähr zehn Prozent. An der Universitätsmedizin Göttingen seien die Professuren ohne Tenure-Track-Option eingerichtet worden (zweimal drei Jahre mit Zwischenevaluation ohne Tenure). An der Technischen Universität Braunschweig und der Universität Oldenburg ist es laut den Angaben der Hochschulen einmal zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gekommen. Aus einer dem Fragebogen der Universität Osnabrück beigefügten Tabelle lässt sich entnehmen, dass hier 13 Professorinnen oder Professoren übernommen worden sind.

1.2 Ausschreibung und aktive Rekrutierung

Zusammenfassung der Empfehlungen:

Die WKN empfiehlt den Hochschulen, auf der Grundlage des endgültigen Profildokuments der Professur einen Ausschreibungstext zu erstellen. Die Ausschreibung sollte dann national in den einschlägigen öffentlichen Organen und im Regelfall zugleich international erfolgen.

Weiter wird empfohlen, Kandidatinnen und Kandidaten, die der jeweiligen Berufungskommission vorrangig geeignet scheinen, im Sinne der ‚aktiven Rekrutierung‘ gezielt anzusprechen. Insbesondere dann, wenn die Bewerberlage unbefriedigend ist, sollte diese Maßnahme ergriffen werden; wobei es weiterhin gilt, die aufgrund der Ausschreibung eingegangenen Bewerbungen sorgsam zu prüfen, um die Gleichbehandlung aller in die engere Wahl gezogenen Kandidatinnen und Kandidaten zu gewährleisten.

Ergebnisse der Abfrage:

Die Mehrheit der Hochschulen (15 von 18) schreibt den Angaben zufolge grundsätzlich jede zur Neubesetzung stehende Professur öffentlich aus, drei Hochschulen dagegen nicht jede Stelle (Medizinische Hochschule Hannover, Technische Universität Braunschweig, HMTMH). Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die öffentlichen Ausschreibungen insbesondere in der Wochenzeitung Die ZEIT, auf der jeweils hochschuleigenen Homepage sowie in Fachzeitschriften erscheinen.

An einigen Hochschulen ist die internationale Veröffentlichung der Ausschreibungen Bestandteil des Verfahrens (Georg-August-Universität Göttingen, Universitätsmedizin Göttingen, Hochschule Emden/Leer, Universität Lüneburg, Technische Universität Braunschweig, Leibniz Universität Hannover, Universität Oldenburg, Universität Osnabrück, Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover). Die international ausschreibenden Hochschulen geben allerdings Einschränkungen wie „grundsätzlich auch international“, „bei Forschungsprofessuren“ oder „im Einzelfall“ an. Drei Hochschulen schreiben nach eigenen Angaben in der Regel nicht international aus (Universität Hildesheim, Ostfalia Hochschule, Hochschule Hannover).

Die empfohlene ‚aktive Rekrutierung‘, also die gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten, betreiben ebenfalls 15 Hochschulen im Berufungsverfahren, drei dagegen nicht (Hochschule Emden/Leer, Universität Hildesheim, Technische Universität Clausthal-Zellerfeld). Insbesondere zur Findung exzellenter Kandidatinnen und Kandidaten werde dieses Instrument eingesetzt.

In besonderen Fällen wird an einigen Hochschulen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet. Als Beispiel kann hier unter anderem die Georg-August-Universität Göttingen genannt werden. Gründe wie die Bewilligung einer Programmprofessur, Tenure-Track-Entscheidungen sowie Ergebnisse von Bleibeverhandlungen seien ausschlaggebend für einen Verzicht auf eine öffentliche Ausschreibung. Als Gründe für eine nicht öffentliche Ausschreibung werden von der Universitätsmedizin Göttingen die gemäß § 26 Abs. 1 S. 2 NHG zulässigen Begründungen genannt.

An der Medizinischen Hochschule Hannover wird laut der Hochschule aus verschiedenen Gründen nicht jede Professur öffentlich ausgeschrieben. So werde im Einklang mit dem NHG auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet, um eine Professorin oder einen Professor, die oder der ein Berufsangebot einer anderen Hochschule erhalten hatte, zu halten. Bei der Berufung auf eine Heisenbergprofessur sowie bei der Berufung von Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren und Professorinnen oder Professoren auf Zeit in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis werde ebenfalls nicht öffentlich ausgeschrieben.

Die HMTMH verzichtet ihren Angaben zufolge auf eine öffentliche Ausschreibung dann, wenn hochqualifizierte Künstler gezielt berufen werden sollen. Die Universität Oldenburg verzichtet

in Ausnahmefällen auf eine öffentliche Ausschreibung gemäß des NHG. Die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig verzichtet laut der Antworten auf den Fragebogen nur dann auf den Vorgang der öffentlichen Ausschreibung, wenn eine zunächst befristete Professur entfristet werden und mit der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber unbefristet besetzt werden solle. Die Universität Osnabrück verzichtet, wie sie berichtet, auf eine öffentliche Ausschreibung aktuell bei der Besetzung der Alexander von Humboldt-Stiftungsprofessur oder beispielsweise bei Besetzungen von Professuren mit Tenure-Track-Option.

1.3 Berufungskommissionen

Zusammenfassung der Empfehlungen:

Die WKN empfiehlt den Hochschulen, in Berufungskommissionen neben fachlich relevanten Personen der Hochschule auch externe Mitglieder zu berücksichtigen (ein bis zwei Fachvertreter mit möglichst hoher Reputation aus anderen, gegebenenfalls benachbarten Hochschulen mit Stimmrecht). Der Anteil der externen Kommissionsmitglieder sollte dabei in kritischen Fällen erhöht werden. In besonderen Situationen wird empfohlen, die Berufungskommission komplett mit externen Mitgliedern zu besetzen. Die Mitwirkung von Berufungsbeauftragten am Berufungsprozess zur Unterstützung der Kommissionen wird von der Wissenschaftlichen Kommission ebenfalls empfohlen.

Ergebnisse der Abfrage:

Ausgangslage ist, dass alle 18 Hochschulen in Berufungsverfahren die Berufungskommission in der Regel auch mit externen wissenschaftlichen Mitgliedern besetzen. Die externen Mitglieder haben dabei meist ein Stimmrecht. Als Ausnahme für das Nichtvorhandensein stimmberechtigter externer Mitglieder gibt die Universitätsmedizin Göttingen Berufungsverfahren auf mit W1 dotierte Stellen und W2-Stellen auf Zeit an, wobei mindestens zwei beratende externe Mitglieder weiterhin tätig seien.

Ob ein Stimmrecht gegeben ist oder nicht, richtet sich laut der Technischen Universität Braunschweig nach der Größe der Berufungskommissionen. In kleinen Kommissionen mit fünf Stimmberechtigten müssten die externen Hochschullehrerinnen und -lehrer nicht stimmberechtigt sein. In großen Berufungskommissionen mit zehn Stimmberechtigten müssten sie dagegen ein Stimmrecht besitzen. An der Leibniz Universität Hannover trifft den Informationen der Universität zufolge die Entscheidung, ob die externen Mitglieder ein Stimmrecht besäßen, der Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Präsidium. Die Beteiligung externer Mitglieder solle zukünftig dahingehend geändert werden, dass die externen Mitglieder grundsätzlich Stimmrecht haben.

Die Ostfalia Hochschule setzt nach eigenen Angaben externe Mitglieder in den Berufungskommissionen ein, wobei diese in der Regel eine beratende Funktion mit abschließender Stellungnahme (also kein Stimmrecht im eigentlichen Sinne) einnehmen würden. Die Universität Oldenburg gibt an, dass in einigen Verfahren die externen Mitglieder die Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder stellen. An der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover nehme die externe Hochschullehrerin bzw. der externe Hochschullehrer an den Sitzungen der Kommission in der Regel ohne Stimmrecht teil. Über Ausnahmen entscheide der Senat. An der HAWK entscheidet der Fakultätsrat über die Stimmberechtigung.

Berufungskommissionen, in denen ausschließlich externe Mitglieder vertreten sind, setzen vier der 18 befragten Hochschulen ein (Universität Vechta, Universität Lüneburg, Universität Osnabrück, Technische Universität Clausthal-Zellerfeld). Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um Neuausrichtungen und um Ausnahmen bei schwierigen Verfahren. Zwei Hochschulen (Universität Göttingen und die Medizinische Hochschule Hannover) geben an, dass grundsätzlich die Möglichkeit der Benennung einer rein extern besetzten Kommission bestehe, dies aber bisher nicht vorgenommen wurde.

An elf der niedersächsischen Hochschulen sind den Angaben zufolge Berufungsbeauftragte für die Organisation und Durchführung der Verfahren zuständig, an sieben dagegen nicht (Universitätsmedizin Göttingen – von 2009 bis 2012, dann abgeschafft –, Hochschule Emden/Leer, Medizinische Hochschule Hannover, Leibniz Universität Hannover, Universität Oldenburg, Universität Osnabrück, Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover). An acht Hochschulen ist die oder der Berufungsbeauftragte („unter anderem“, „zum Teil zusätzlich noch auf anderen Ebenen“) auf der Ebene des Präsidiums angesiedelt (Universität Vechta, Universität Lüneburg, Stiftung Universität Hildesheim, Technische Universität Braunschweig, HMTMH, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, HAWK). An der Georg-August-Universität Göttingen sei eine Berufungsbeauftragte oder ein Berufungsbeauftragter auf der Ebene des Senatsbeobachters angesiedelt. Die Medizinische Hochschule Hannover verneint zwar die konkrete Frage nach einem Berufungsbeauftragten, weist aber darauf hin, dass eine Referentin für Berufsangelegenheiten im Präsidialamt tätig sei, welche Aufgaben der Qualitätssicherung wahrnehme. Auch die Leibniz Universität Hannover verneint die Frage nach einer bzw. einem Berufungsbeauftragten, gibt allerdings an, dass im Präsidium eine Referentin oder ein Referent für Berufsangelegenheiten integriert sei. Die Technische Universität Braunschweig bejaht die Frage nach dem Einsatz von Berufungsbeauftragten. Den Angaben zufolge sei eine Referentin für Berufsangelegenheiten und Dual Career Couples beim Präsidium angesiedelt.

An der Ostfalia Hochschule sei die oder der Berufungsbeauftragte am Dezernat für Personalangelegenheiten angesiedelt, auch die Hochschule Hannover gibt das Personaldezernat an.

Die Universität Osnabrück gibt an, keine Berufungsbeauftragten im engeren Sinne zu besitzen. Ergänzend werden hier unter Zuständigkeiten auf zentraler Ebene das „Dezernat Personal, Gremienbüro und Justizariat; Gremien“ angegeben. Unter Zuständigkeiten auf dezentraler Ebene werden das Dekanat und Gremien genannt.

1.4 Auswahlverfahren

Zusammenfassung der Empfehlungen:

Die WKN empfiehlt, etwa sechs bis acht Kandidatinnen oder Kandidaten in die engere Wahl für die zu besetzende Professur zu ziehen, aus der anschließend eine Präferenzliste mit in der Regel drei Kandidaten erstellt werden sollte. Im Rahmen der Vorstellung der Kandidatinnen oder Kandidaten an den Hochschulen empfiehlt die WKN zudem, auch den Aspekt der Lehrkompetenz des zu Berufenden in geeigneter Form zu berücksichtigen. Gegebenenfalls sollten zusätzlich auswärtige Gutachten eingeholt werden, so dass abschließend eine Präferenzliste erstellt werden kann (Frage zu externen Gutachten siehe 1.7). In Zweifelsfällen oder bei unbefriedigender Bewerberlage empfiehlt die WKN eher eine Neuausschreibung oder eine aktive Rekrutierung als die Berufung einer drittrangigen Kandidatin oder eines drittrangigen Kandidaten.

Ergebnisse der Abfrage:

Von den Hochschulen ziehen 16 in der Regel bis zu sechs Kandidatinnen oder Kandidaten in die engere Wahl (Einladung zum Vortragen usw.). Einige Hochschulen beziehen in manchen Fällen aber auch mehr als sechs Kandidatinnen oder Kandidaten in die engere Wahl ein (Universität Göttingen, Hochschule Emden/Leer, Universität Oldenburg, HMTMH). Lediglich drei Kandidatinnen oder Kandidaten laden den Angaben zufolge keiner der Befragten ein. Für die abschließende Präferenzliste gilt an den befragten Hochschulen in der Regel die Erstellung einer „Dreier-Liste“.

1.4.1 Aspekt der Lehrkompetenz

An 17 niedersächsischen Hochschulen wird im Rahmen des Berufungsverfahrens auch der Aspekt der Lehrkompetenz des zu Berufenden berücksichtigt. Eine Hochschule macht hier keine Angaben (Technische Universität Clausthal-Zellerfeld). Die Lehrkompetenz wird den Angaben der Hochschulen zufolge über verschiedene Maßnahmen überprüft. Probelehrveranstaltungen und Vorstellungsvorträge werden von den Hochschulen am häufigsten genannt, gefolgt von Lehrevaluationen vergangener Semester. Nachgewiesene Erfahrungen in der Lehre und ggf. pädagogische Ausbildung sowie das Feedback von in den Verfahren beteiligten Studierenden spielten ebenfalls eine Rolle bei der Überprüfung der pädagogischen Kompetenzen. Auch vorgelegte Lehrkonzepte könnten von Bedeutung sein. Die Hochschulen führen dabei teilweise mehrere der genannten Maßnahmen durch.

1.4.2 Neuausschreibungen bei unbefriedigender Bewerberlage

Die Auswertung der Verfahrensordnungen zur Berufung der Hochschulen bezüglich der Frage einer Neuausschreibung hat ergeben, dass in der Universität Vechta im Fall des Nichtvorliegens geeigneter Bewerbungen über die Wiederholung der Ausschreibung unter Setzung einer Nachfrist vom Präsidium auf Vorschlag der Berufungskommission beschlossen werde. Auch die Leuphana Universität Lüneburg beruft bei unbefriedigender Bewerberlage keinen drittrangigen Kandidaten: „Geht auf die Ausschreibung nicht wenigstens eine hinreichend qualifizierte Bewerbung ein, und gelingt es der Berufungskommission nicht, weitere qualifizierte Personen (...) anzusprechen oder vorzuschlagen, wird das Verfahren vom Präsidium beendet und ggf. in Absprache mit der Dekanin oder dem Dekan über eine Neu- oder Wiederholungsausschreibung entschieden. Die Berufungskommission ist zuvor anzuhören“.

Die Technische Universität Braunschweig vermerkt, dass „aufgrund fehlender exzellenter Bewerbungen ggf. eine modifizierte Neuausschreibung erfolgen“ müsse. Außerdem heißt es, dass die „Nichtbesetzung einer Professur (...) im Regelfall dienlicher“ sei als eine Fehlbesetzung. An der HMTMH soll laut ihrer Ausführungen die Ausschreibung wiederholt werden, wenn keine geeigneten Bewerbungen vorliegen. Darüber befände die Berufungskommission. An der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover befasst sich – wenn eine Berufung nicht zustande komme – die Kommission zu gegebener Zeit erneut mit der Auswahl, es sei denn, der Senat beschließe den Abbruch des Verfahrens.

1.5 Gleichstellung

Zusammenfassung der Empfehlungen:

Die WKN empfiehlt, die zuständige Gleichstellungsbeauftragte in den Ablauf von Berufungsverfahren mit einzubeziehen, da in Berufungsverfahren dem grundsätzlich verankerten Gleichstellungsauftrag, der tatsächlichen Förderung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Rechnung zu tragen ist. Männlichen und weiblichen Bewerbern mit gleicher Qualifikation müssen daher im Verfahren stets gleiche Chancen eingeräumt werden.

Zusätzlich empfiehlt die WKN den Hochschulen, sich an dem Richtwert des NHG von 40 % Frauenanteil in Berufungskommissionen zu orientieren. Bestimmte Kriterien dürfen zudem bei Berufungsverfahren nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden (Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen etc.) Die Unterstützung von Dual Career Couples wird den Hochschulen von der WKN ebenfalls empfohlen.

Ergebnisse der Abfrage:

Alle an der Befragung teilnehmenden Hochschulen binden laut den Angaben im Berufungsprozess die Gleichstellungsbeauftragte ein. Zumeist sind Gleichstellungsbeauftragte in allen Phasen des gesamten Verfahrens beteiligt. Ein Frauenanteil von 40 % in den Berufungskommissionen – bezogen auf die stimmberechtigten Mitglieder – sei für die Hochschulen selbstverständlich. Ausnahmen bedürfen meist der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten oder des Gleichstellungsbeauftragten.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass Gleichstellungs- und auch Behindertenbeauftragte in der Regel immer mit einbezogen werden. Regelungen zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz/Gleichstellungsauftrag werden meist in den Verfahrensordnungen thematisiert, Erfordernisse der Chancengleichheit werden eingehalten. Frauen würden laut den Angaben der Hochschulen zudem meist bevorzugt eingestellt, wenn sie im jeweiligen Bereich unterrepräsentiert seien.

Die Frage nach dem Vorhandensein eines diversity managements greift den Gedanken der Gleichstellung (verschiedener Gruppen) ebenfalls auf. Drei Hochschulen (Universität Vechta, Universität Lüneburg, Universität Hannover) betreiben ein diversity management, während elf dies verneinen. Vier Hochschulen (Universität Göttingen, Ostfalia Hochschule, Universität Oldenburg, Universität Osnabrück) beantworten die Frage nicht mit ja oder nein (Antworten: „aktuell Entwicklung eines Konzepts“; „im Aufbau befindlich“; „kein übergreifendes Konzept, sondern eine Vielzahl von zentralen und dezentralen Aktivitäten“; „nicht systematisch, aber Ideen – z.B. des Gleichstellungsbüros – dazu vorhanden“).

Im Einzelnen gibt die Georg-August-Universität Göttingen an, aktuell an der Entwicklung eines Diversitätskonzepts zu arbeiten, begleitet von einem Lenkungsausschuss (eingesetzt Januar 2014) und beraten vom 2013 gegründeten Institut für Diversitätsforschung. Zudem werde in verschiedenen Bereichen – Studium, Lehre, einzelne Fakultäten – Diversitätsmaßnahmen durchgeführt.

An der Leuphana Universität Lüneburg wird den Ausführungen der Universität zufolge auf die aus dem Frauen- und Gleichstellungsbüro entwickelten Impulse (Gleichstellung als integriertes Qualitäts- und Profilelement von Organisations- und Personalentwicklung, Lehre, Forschung und Transfer) gesetzt. Darüber hinaus würden in den Berufungsverfahren verschiedene Maßnahmen ergriffen, um ein möglichst vielfältiges Bewerberfeld zu erreichen.

Die Leibniz Universität Hannover fördere eine auf Vielfalt und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur, die Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und Innovationskraft sei. Jedes Mitglied der Universität solle seine Fähigkeiten unabhängig von Geschlecht, Ethnizität, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder sprachlicher und sozialer Herkunft entfalten und einbringen können. Ein „4-Säulen-Modell“ stehe dabei im Fokus des

Implementierungsprozess, welches das Thema diversity an der Universität in den Bereichen Hochschulzugang, Studium und Lehre, Forschung und Weiterbildung verankere. Als weitere dezentrale Aktivitäten sei unter anderem die „Erstellung eines Diversity-Leitfadens in Berufungsverfahren“ zu nennen.

Die Universität Osnabrück gibt an, zwar ein diversity management zu besitzen, allerdings nicht systematisch. Das Angebot des Gleichstellungsbüros solle ausgebaut werden, im Laufe des entsprechenden Jahres sollten hierzu weitere Ideen und Konzepte entwickelt werden.

1.5.1 Dual Career Couples

Fünfzehn Hochschulen haben ein Konzept zu Dual Career Couples erarbeitet, drei Hochschulen dagegen nicht (Hochschule Hannover, HAWK, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig).

Die Frage nach der Unterstützung von Dual Career Couples ist ergänzt durch die Frage nach der Form dieser Unterstützung. Beratende Tätigkeiten stehen den Angaben der Hochschulen zufolge im Rahmen der Bemühungen um Dual Career Couples im Fokus. Neue Professorinnen und Professoren sowie ihre Familien würden demnach während der neuen Lebens- und Arbeitsphase beratend unterstützt. So werde für Partnerinnen oder Partner der Berufenden Hilfe bei der Stellensuche angeboten, auch Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen werde gewährleistet. Zudem würden ‚Kontakte hergestellt‘, die für die jeweilige Partnerin oder den jeweiligen Partner von Bedeutung sein können.

So gibt die Universität Oldenburg an, dass das Präsidium auf die vielfältigen Vernetzungen in der Region zurückgreife und direkt auf Unternehmen zugehe, um Beschäftigungsmöglichkeiten für Partnerinnen und Partner zu eruieren und zu ermöglichen. Auch die Leuphana Universität Lüneburg biete den Betroffenen maßgeschneiderte Lösungen gemäß deren individueller Situation. Hier sei die aktive Unterstützung eines beruflichen Wechsels bei Arbeitgebern vor Ort bzw. in der Metropolregion Hannover zu nennen. An der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover sind den Angaben der Hochschule zufolge die Themenbereiche Dual Career und Familie im Hinblick auf mögliche Unterstützung während der Berufungsverhandlungen Teil der Gespräche. Außerdem sei die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover Mitglied im Dual Career Netzwerk Initiative Wissenschaft Hannover. Das Netzwerk habe sich zum Ziel gesetzt, Dual Career Couples bei ihrer beruflichen Neuorientierung in Hannover und Umgebung zu unterstützen. Zum Teil geben die Hochschulen zudem an, dass Unterstützung im Einzelfall auf Nachfrage gegeben werde.

1.6 Ausschluss von Hausberufungen

Zusammenfassung der Empfehlungen:

Die WKN empfiehlt, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in aller Regel allenfalls dann an die Hochschulen zu berufen sind, an der sie ihre Qualifikation für das Professorenamt erworben haben, wenn sie nach dem Qualifikationserwerb (bislang nach der Habilitation) mehrere Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Der Ausschluss von Hausberufungen gilt prinzipiell auch bei der Besetzung von Stiftungsprofessuren, zudem soll die Tenure-Anstellung eines ehemaligen Juniorprofessors an die Bedingung geknüpft sein, dass er nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder als Wissenschaftler hinreichend lange andernorts beschäftigt war.

Ergebnisse der Abfrage:

Grundsätzlich ist die Frage der Hausberufungen im NHG geregelt: „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie sonstige Mitglieder der eigenen Hochschule [können] in der Regel nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren“ (NHG § 26 Abs. 5). Entsprechende Regelungen finden sich zum Teil auch in den Berufungsverfahrenordnungen.

1.7 Externe Begutachtung der Liste

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Die WKN empfiehlt, zu den für die Liste vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten Gutachten einzuholen. Zusätzlich zur Berufungskommission können zunächst Einzelgutachten zu den Kandidatinnen oder Kandidaten aufschlussreich sein. Wenn aber eine größere Zahl von auswärtigen Mitgliedern in der Berufungskommission mitwirkt, kann auf eine zusätzliche Außenbegutachtung ganz verzichtet werden.

Ergebnisse der Befragung:

Den Regelungen des NHG entsprechend beziehen 17 Hochschulen externe Gutachten in ihre Auswahl mit ein, eine Hochschule dagegen nur in seltenen Fällen, wenn der Kommission lediglich zwei externe Mitglieder angehören (Ostfalia Hochschule). Die Frage nach der Einbeziehung externer Gutachten in die Auswahl wurde um die Frage ergänzt, ob diese die externen Kommissionsmitglieder ersetzen oder ergänzen. Im Großteil der Fälle (zwölfmal) wird dies mit ‚ergänzen‘ beantwortet (Universität Vechta, Georg-August-Universität Göttingen, Universitätsmedizin Göttingen, Leuphana Universität Lüneburg, Stiftung Universität Hildesheim, Medizinische Hochschule Hannover, Technische Universität Braunschweig, Hochschule Hannover,

HMTMH, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Universität Osnabrück, Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover). Einige Hochschulen geben nicht an, ob es sich um eine ergänzende oder ersetzende Funktion handelt. Sechs der befragten Hochschulen geben an, auf zwei vergleichende Gutachten zu verzichten, wenn mindestens drei externe Mitglieder der Berufungskommission angehören (Georg-August-Universität Göttingen, Leuphana Universität Lüneburg, Technische Universität Braunschweig, Leibniz Universität Hannover, HMTMH, HAWK).

Die Ostfalia Hochschule verneint die Frage nach externen Gutachten und berichtet, dass nur in seltenen Fällen Gutachten einbezogen werden (nämlich: wenn die Kommission nur zwei externe Mitglieder habe). Weiter heißt es, dass früher mindestens ein externes Mitglied und externe Gutachten herangezogen wurden, was heute in der Regel nicht mehr vorkomme. An der Hochschule Hannover würden die externen Kommissionsmitglieder durch die Gutachten ergänzt, die Beteiligung von mindestens zwei externen Hochschullehrern sei gesetzlich vorgeschrieben.

1.8 Rahmenbedingungen der Anstellung und Berufungsverhandlungen

Zusammenfassung der Empfehlungen:

Die WKN empfiehlt, mit den Berufenen mittel- und langfristige Ziele zu vereinbaren. In den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule und der neuen Kollegin oder dem neuen Kollegen sollte festgehalten werden, welche (strukturelevanten) Aktivitäten im Rahmen der Professur erwartet werden. Nach Ablauf von zwei Jahren sollten Neuberufene von der Hochschulleitung die Gelegenheit erhalten, sich in einem Gespräch dazu zu äußern.

Ergebnisse der Abfrage:

An 16 Hochschulen werden mit der Berufenen oder dem Berufenen (mittel- und langfristige) Ziele vereinbart, an zwei Hochschulen nicht (Ostfalia Hochschule, Hochschule Hannover). Von den 16 mit Ja antwortenden Hochschulen gibt allerdings eine an, dass nur „in Einzelfällen“ Zielvereinbarungen getroffen werden (Universität Osnabrück). An 13 Hochschulen wird mit Neuberufenden über die Erfüllung von Zwischenzielen nach einem gewissen Zeitraum gesprochen, an vier Hochschulen dagegen nicht (Universität Osnabrück, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Universität Oldenburg, Ostfalia Hochschule).

An 17 Hochschulen sind mit der Erreichung von Zielvereinbarungen Leistungszulagen verbunden. Vier der befragten Hochschulen lassen drei Jahre nach der Berufung das Gespräch mit den Berufenen über die Zielvereinbarungen stattfinden (Universität Vechta, Technische Universität Braunschweig, Universität Oldenburg, Technische Universität Clausthal-Zellerfeld), zwei geben an, dass das Gespräch ein bis zwei Jahre nach der Berufung stattfindet (Medizinische Hochschule Hannover, HAWK).

An der Georg-August-Universität Göttingen findet laut der Universität das Gespräch unabhängig von den Zielvereinbarungen fünf Jahre nach der Berufung statt. An der Hochschule Emden/Leer findet das Gespräch im Rahmen der nächsten Stufengewährung statt, an der Leuphana Universität Lüneburg in der Regel nach drei bis vier Jahren. In der Regel nach zwei Jahren führt die Stiftung Universität Hildesheim das Gespräch, ebenso die Ostfalia Hochschule. Die Leibniz Universität Hannover gibt an, bei vereinbarten Zwischenzielen jährlich ein Gespräch stattfinden zu lassen, ansonsten nach ca. drei Jahren. An der HMTMH finden laut den Angaben der Hochschule nach drei bzw. sechs Jahren Leistungsverhandlungen mit der Hochschulleitung statt, nach vier Jahren an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover. Die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, die Universität Osnabrück als auch die Hochschule Hannover machen keine Angabe.

2 Bewertung und Empfehlungen

Im Folgenden kommentiert die WKN die Ergebnisse der Abfrage und spricht ggf. Empfehlungen aus.

2.1 Vorbereitung des Berufungsverfahrens

Die WKN hält positiv fest, dass mehrere Hochschulen bereits über eine übergreifende Berufungsstrategie verfügen. Zudem ist die Erstellung von Profilbeschreibungen der zu besetzenden Stelle in einigen Fällen üblich. Auch scheint sich eine Vielzahl der Hochschulen der Problematik von Befangenheiten, aufgrund derer auch ehemalige Inhaberinnen und Inhaber der Stellen nicht am Verfahren beteiligt werden sollten, bewusst zu sein. Nur sieben der 18 antwortenden Hochschulen erstellen allerdings Analysen zur Bewerberlage bei Ausschreibungen. Dies kann insbesondere für eine aktive Rekrutierung passender Bewerberinnen oder Bewerber von Nachteil sein.

Befinden sich Hochschulen in Niedersachsen in Regionen, in denen sich auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen befinden, so werden kooperative Berufungsverfahren stärker durchgeführt. Genutzt wird in den meisten Fällen das Jülicher Modell. Die WKN begrüßt diese Entwicklung ausdrücklich, wirkt sie doch der zu starken Differenzierung von Forschung an Hochschulen und in außeruniversitären Einrichtungen entgegen. Ebenfalls positiv wertet die WKN, dass in einem gewissen Umfang Stiftungsprofessuren eingerichtet und besetzt werden. Diese sollen zusätzliche Impulse an Hochschulen bringen, aber eben nicht die ‚regulären‘ Professuren ersetzen.

Juniorprofessuren mit Option auf Tenure bieten insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs den Vorteil, dass dieser bei Erreichen einer entsprechenden Stelle mehr Planbarkeit des Karriereweges erhält, und sie ermöglichen früher als üblich eine gewisse Autonomie in der Forschungstätigkeit. Wie insgesamt im Bundesgebiet konnte sich diese Stellenkategorie in Niedersachsen nicht stark durchsetzen. Es gibt einige Phasen der verstärkten Nutzung an einigen Universitäten, aber die Juniorprofessur ist nicht der Regelfall für den Einstieg in die Karriere an einer Universität geworden. An den Fachhochschulen werden Juniorprofessuren nicht eingerichtet, da sie hier angesichts der hier üblichen Rekrutierungswege keine sinnvolle Stellenkategorie darstellen. Gerade auch vor dem Hintergrund aktueller Diskussionen zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten kritisiert die WKN, dass diese Stellenkategorie nicht für eine systematische Personalpolitik an Universitäten genutzt wird, da sie eine gezielte Rekrutierung und Weiterförderung junger talentierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermöglicht. Dies würde aber beinhalten, dass die Stellen mit einer Tenure-Track-Option versehen werden, was leider noch zu selten der Fall ist. Selbstverständlich

muss im Rahmen dieser Verfahren die Leistung der Stelleninhaberinnen und -inhaber geprüft werden, was erfreulicherweise an den Universitäten der Fall ist.

Empfehlungen:

Die WKN rät erneut insbesondere den Leitungen der Hochschulen, eine Berufungsstrategie zu erstellen und deren Umsetzung zu erreichen. Dies schließt die an diesen Strategien orientierte Erarbeitung von Profildokumenten für zu besetzende Professuren ein. Zudem sollten Analysen bzgl. potentieller Bewerberinnen und Bewerber durchgeführt werden. Hierbei sollte insbesondere in Fachgebieten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach geeigneten Bewerberinnen gesucht werden. Weiterhin sollten insbesondere Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen prüfen, wo sie kooperative Berufungen vornehmen können.

Dringend rät die WKN den Universitäten, die Stellenkategorie Juniorprofessur mit Tenure-Track, der einen Aufstieg auf die Stufe W2 ermöglicht, auch intensiver bei der Neubesetzung von Professuren zu prüfen, die vorher mit einer W2- oder W3-Professur besetzt waren. Hierbei sind selbstverständlich Fragen der Kapazitätsauswirkung in der Lehre zu berücksichtigen. Die Prüfung der Leistungen der Stelleninhaber nach drei Jahren und vor der Übernahme auf eine unbefristete Professur sollte sehr sorgfältig geschehen.

2.2 Ausschreibung und aktive Rekrutierung

Eine öffentliche Ausschreibung der Professuren scheint erfreulicherweise der Regelfall zu sein. Die Fälle, in denen auch dem NHG folgend hiervon abgesehen werden kann, erscheinen nachvollziehbar und im Sinne einer Rekrutierung der am besten geeigneten Kandidaten sinnvoll. Positiv wertet die WKN zudem, dass eine aktive Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt wird. Dies ist eine sinnvolle Maßnahme, um die besten Personen zu gewinnen. Es schließt sich jedoch keineswegs gegenseitig aus, dass für die Besetzung der Stellen aktiv rekrutiert wird und diese zugleich öffentlich sowie ggf. auch international ausgeschrieben werden.

2.3 Berufungskommissionen

Auch die Mitwirkung von externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Berufungskommissionen ist mittlerweile üblich an den Hochschulen. Allerdings haben diese nicht überall ein Stimmrecht, was nach Meinung der WKN in der Regel der Fall sein sollte. Wenig genutzt wird die Möglichkeit, vollständig mit externen Mitgliedern besetzte Kommissionen zu bilden. Die WKN erkennt an, dass es sich hierbei um eine Kommissionszusammensetzung handelt, die nur in besonders schwierigen Besetzungsverfahren – wie bspw. der Neuaufbau eines Forschungsbereiches – genutzt werden sollte.

Berufungsbeauftragte sind mittlerweile an mehreren Hochschulen vorhanden. Die WKN begrüßt dies und sähe es als sinnvoll an, wenn alle Hochschulen über entsprechende Beauftragte verfügten und diese systematisch bei der Organisation und Durchführung der Verfahren beteiligt würden.

Empfehlungen:

Die WKN empfiehlt, die externen Mitglieder von Berufungskommissionen mit einem Stimmrecht auszustatten, weil auf diese Weise der oft hilfreiche Blick von außen mehr Gewicht bekommt. Zudem rät sie allen Hochschulen, Berufungsbeauftragte einzusetzen. Diese können helfen, die Qualität des Verfahrens zu sichern, und auch auf einen zügigen Ablauf des Verfahrens dringen.

2.4 Auswahlverfahren

An den Hochschulen werden in den meisten Fällen sechs Kandidatinnen und Kandidaten in die engere Wahl einbezogen und den Regelungen des NHG folgend abschließend eine Präferenzliste mit drei Personen erstellt. Die Lehrkompetenz ist für die befragten Hochschulen selbstverständlich ein relevantes Kriterium für die Auswahl. Diese Vorgehensweisen scheinen zum Normalfall geworden zu sein. Die Frage der neuen Ausschreibung bei unbefriedigender Bewerberlage scheint an vielen Hochschulen nicht systematisch geregelt zu sein.

Empfehlungen:

Wenn es gelingt, Berufungsverfahren zügig durchzuführen, ist eine Neuausschreibung einer Professur kein problematisches Vorgehen für eine Hochschule bzw. eine Fakultät. Diese Möglichkeit sollte stärker als Option bei einer schlechten Bewerberlage in den Blick rücken, da sie weniger Nachteile mit sich bringt, als schlecht passende oder nicht genügend qualifizierte Personen zu berufen. Verfahrensordnungen, die diese Optionen regeln, könnten dies erleichtern. Bei einer Neuausschreibung sollte jedoch unbedingt geprüft werden, ob die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber modifiziert werden müssen, so dass mehr passende Bewerbungen zu erwarten sind.

2.5 Gleichstellung

Die WKN hebt positiv hervor, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren in den Hochschulen selbstverständlich ist und dass die Höhe des Frauenanteils in den Berufungskommissionen beachtet wird. Zudem scheint die Gleichstellung mittlerweile ein bedeutendes Ziel in den Hochschulen zu sein. Weniger stark verbreitet scheint das Ziel zu sein, Vielfalt an Hochschulen und die Gleichstellung verschiedener Gruppen durch ein systematisches diversity management zu fördern. Auch scheint das Verhältnis von Gleichstellungspolitik für Frauen zu den Zielen des diversity managements noch nicht inhaltlich geklärt

und auch organisatorisch verankert zu sein. Dies ist angesichts des relativ neuen Konzepts des diversity managements verständlich. Die WKN hält hierzu noch Klärungsprozesse in den Hochschulen unter Beteiligung der Politik für notwendig.

Auch die Unterstützung der jeweiligen Partnerinnen oder Partner der Berufenen bei der Suche nach Karrieremöglichkeiten am neuen Standort ist eine Aufgabe, denen sich die Hochschulen erfreulicherweise bewusst sind. Hier werden in den meisten Fällen Beratungsangebote zur Stellensuche und zur Kinderbetreuung angeführt. Die WKN erkennt an, dass eine weitergehende Unterstützung für die Hochschulen kaum leistbar ist.

Empfehlungen:

Die WKN empfiehlt, das Ziel der Gleichstellung von Frauen weiterhin konsequent zu verfolgen und dabei das Verhältnis der Gleichstellungsmaßnahmen mit Konzepten des diversity managements zu klären.

2.6 Ausschluss von Hausberufungen

Der Umgang mit Hausberufungen ist im NHG geregelt und bedarf nach Meinung der WKN keiner weiteren Empfehlung.

2.7 Externe Begutachtung der Liste

Obwohl es laut NHG möglich ist, auf externe Gutachten zu verzichten, wenn genügend externe Mitglieder in der Kommission vertreten sind, holen fast alle antwortenden Hochschulen externe Gutachten ein. Dies ist insofern zu begrüßen, als es hilft, die internen Sichtweisen zu prüfen und zu ergänzen. Der WKN stellt sich jedoch die Frage, ob dies tatsächlich notwendig ist, wenn bereits externe Mitglieder in der Kommission vertreten sind. Im Sinne einer Minderung des Aufwands für die verschiedensten Gutachten, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erstellen müssen, wäre es möglich, hier einige Gutachten einzusparen.

Empfehlung:

Die WKN empfiehlt den Hochschulen zu prüfen, ob zusätzliche externe Gutachten notwendig sind, wenn drei externe Mitglieder mit Stimmrecht in der Berufungskommission vertreten sind.

2.8 Rahmenbedingungen der Anstellung und Berufungsverhandlungen

Fast alle an der Abfrage teilnehmenden Hochschulen schließen Zielvereinbarungen mit Neuberufenen ab und sehen ein Gespräch über die Zielerreichung nach zwei bis drei Jahren vor. Dies dürfte auch mit der Frage der Gewährung von Leistungszulagen bei der W-Besoldung zusammenhängen. Die WKN stellt fest, dass diesbezügliche Empfehlungen Beachtung finden und sieht daher von weiteren Empfehlungen ab.

3 Fazit

Die WKN stellt fest, dass viele ihrer Empfehlungen berücksichtigt werden. Zum Teil sind entsprechende Regelungen im NHG vorhanden, die die Empfehlungen obsolet machen. Der Kommission ist bewusst, dass sie eine allgemeine, übergreifende Abfrage durchgeführt hat und die Probleme manchmal im Detail einzelner Verfahren liegen. Diese können aber nicht von übergreifenden Empfehlungen erfasst werden. Hier ist ein umsichtiges Vorgehen der einzelnen Hochschule und insbesondere der Leitungen notwendig.

Nach der Meinung der WKN ist gerade die Stelle eines Berufungsbeauftragten hierfür notwendig, die oder der frühzeitig Probleme in Verfahren identifizieren und Wege zu deren Lösung anstoßen kann. Nachdrücklich hinweisen möchte die WKN abschließend noch einmal auf ihre Empfehlung, die Stellenkategorie Juniorprofessur stärker zu nutzen, um bessere Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schaffen und die Personalentwicklung in Universitäten stärker in den Fokus der Verantwortlichen zu rücken. Auch sollten alle Hochschulen Berufungsstrategien erstellen, die sich auf die Planung für die Profilentwicklung der Hochschule stützen. Die Hochschulen sollten weiterhin bei dem Ziel der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nicht nachlassen.

Die Besetzung von Professuren bleibt das zentrale Instrument der Profilentwicklung an Hochschulen und deshalb sollten diese auch zukünftig der Durchführung so viel Aufmerksamkeit wie möglich widmen, diese mit großer Sorgfalt betreiben sowie die Bewerberinnen und Bewerber über den Ablauf und die jeweils durchgeführten Verfahrensschritte informieren, damit das Verfahren für alle Beteiligten so transparent wie möglich abläuft. Dies wird nicht nur zu besseren Besetzungen führen, es würde auch die einstweilen anzutreffende Frustration von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angesichts langwieriger und undurchsichtiger Berufungsverfahren mindern.

4 Übersicht geschlossene Fragen und Antworten der 18 teilnehmenden niedersächsischen Hochschulen

4.1 Rahmenbedingungen

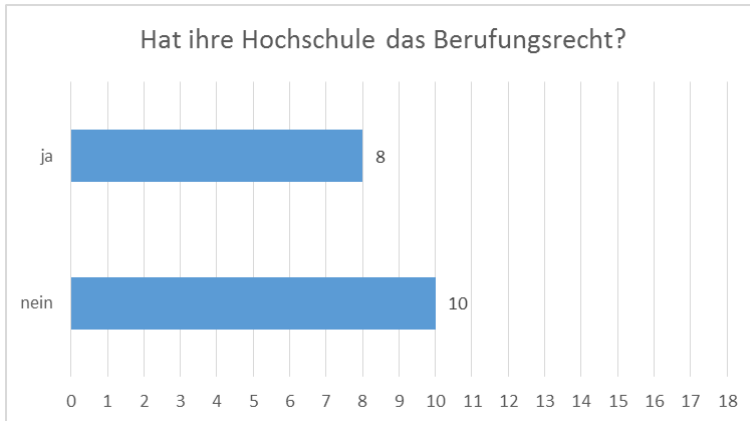


Abbildung 1: Berufungsrecht

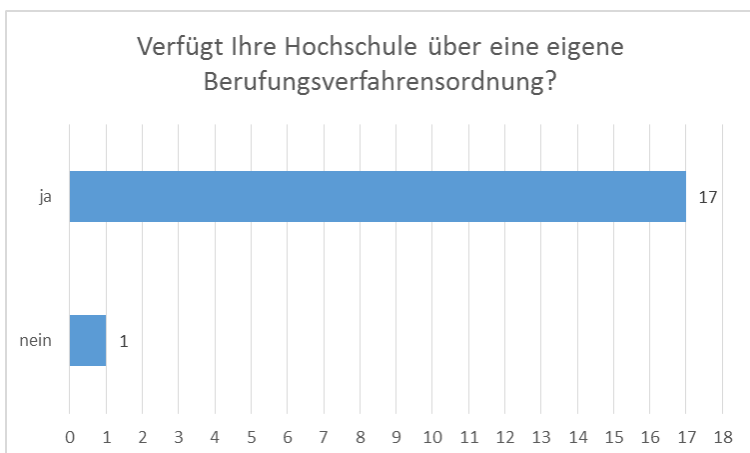


Abbildung 2: Verfahrensordnung

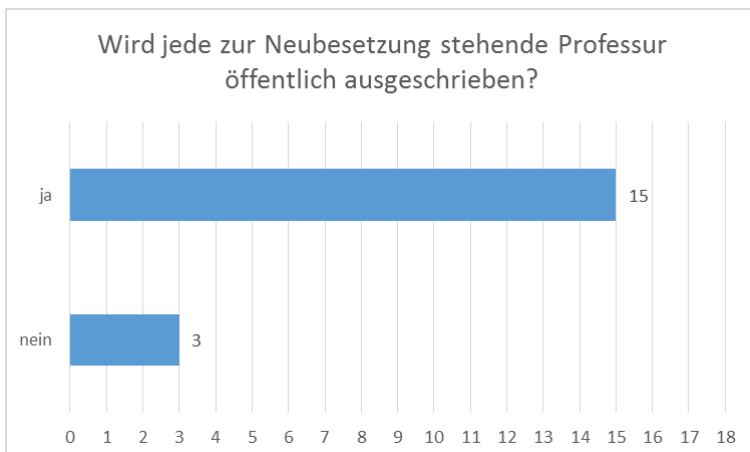


Abbildung 3: Öffentliche Ausschreibung

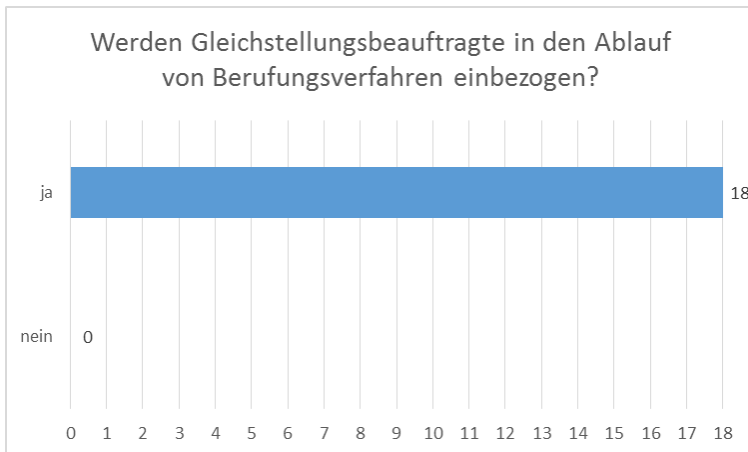


Abbildung 4: Gleichstellungsbeauftragte

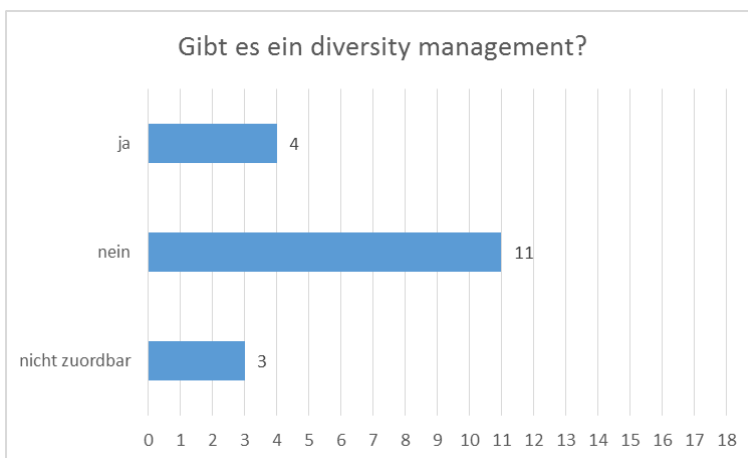


Abbildung 5: Diversity management

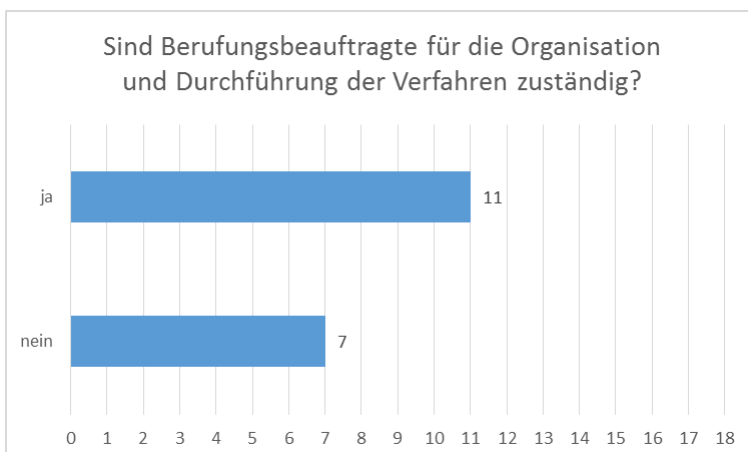


Abbildung 6: Berufungsbeauftragte

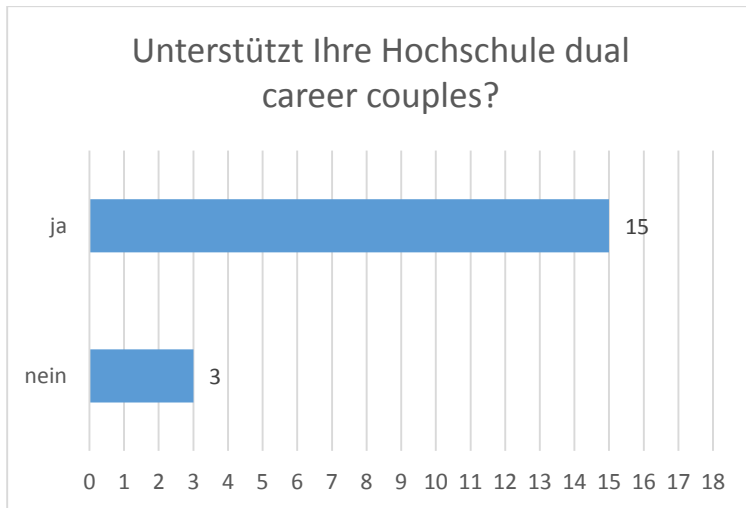


Abbildung 7: Dual career couples

4.2 Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren allgemein

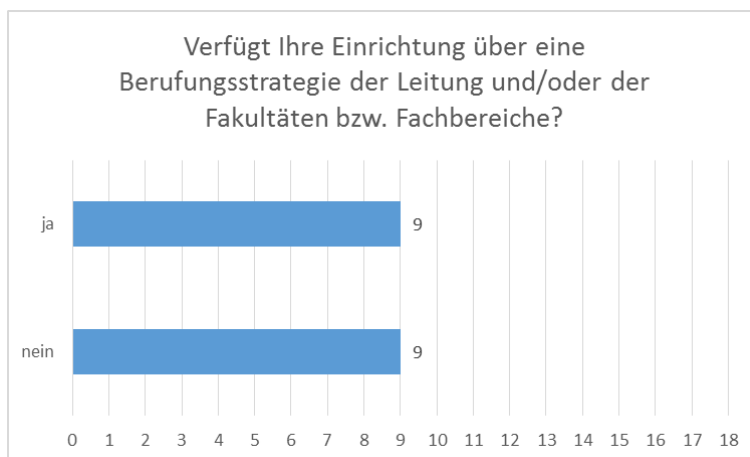


Abbildung 8: Berufungsstrategie

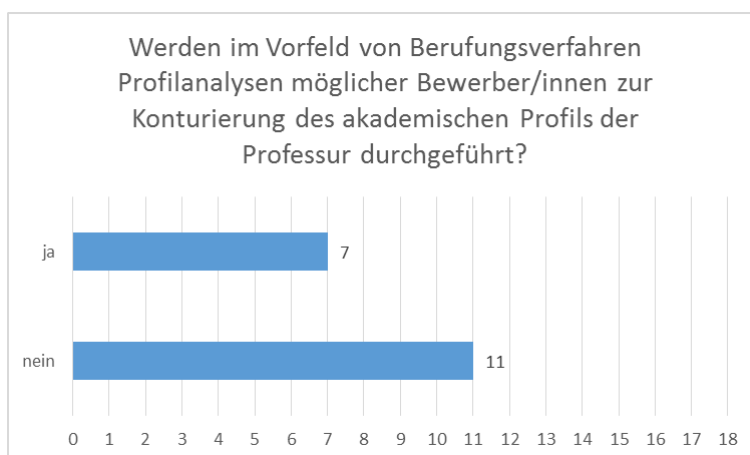


Abbildung 9: Profilanalysen

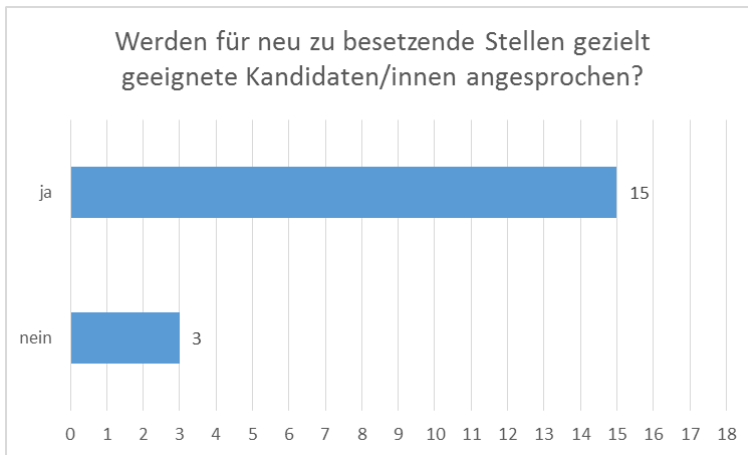


Abbildung 10: Gezielte Rekrutierung

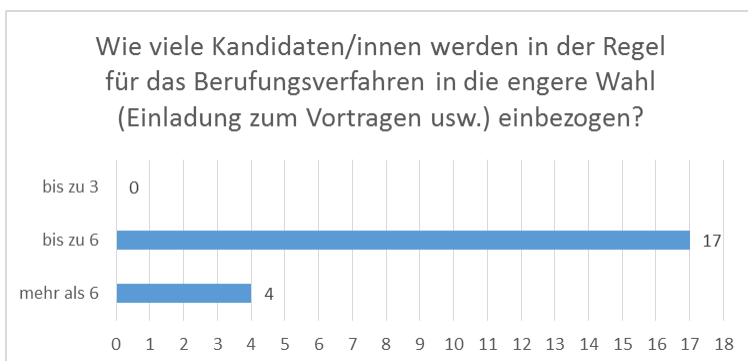


Abbildung 11: Anzahl Einladungen (Mehrfachnennungen möglich)

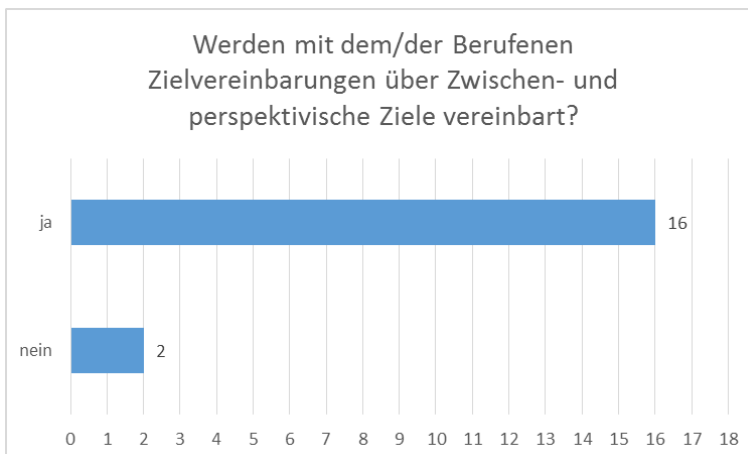


Abbildung 12: Zielvereinbarungen

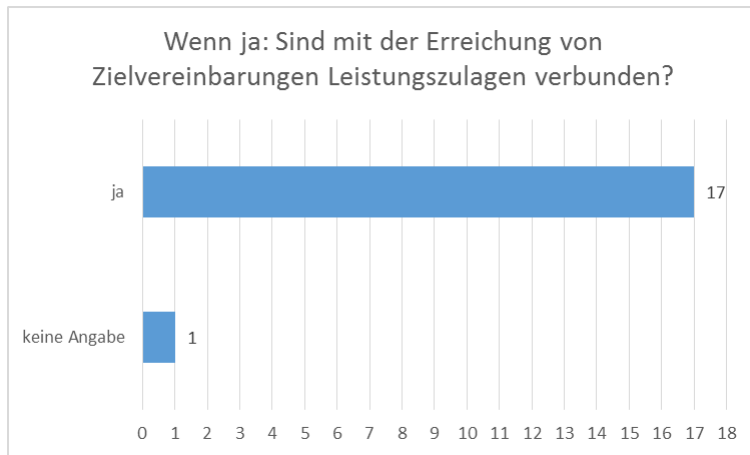


Abbildung 13: Leistungszulagen

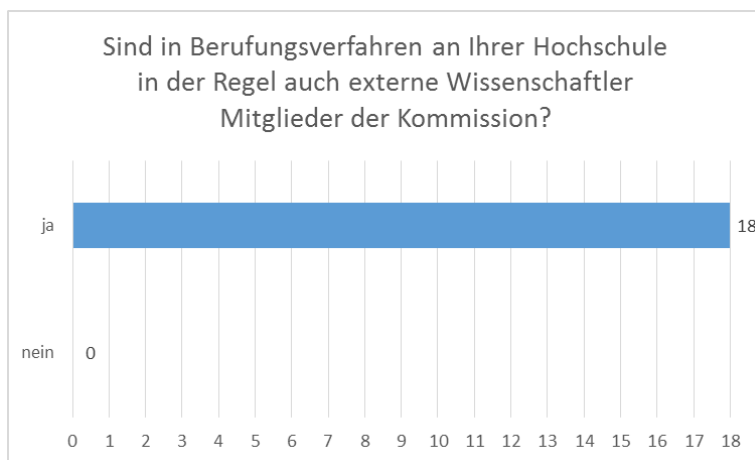


Abbildung 14: Externe Mitglieder

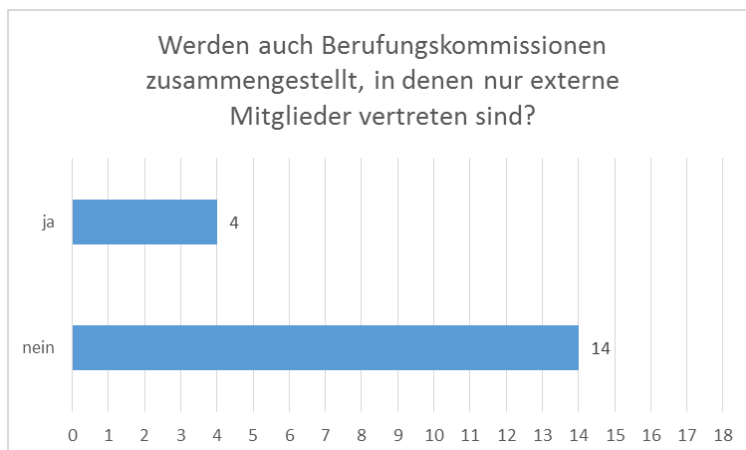


Abbildung 15: Externe Kommissionen

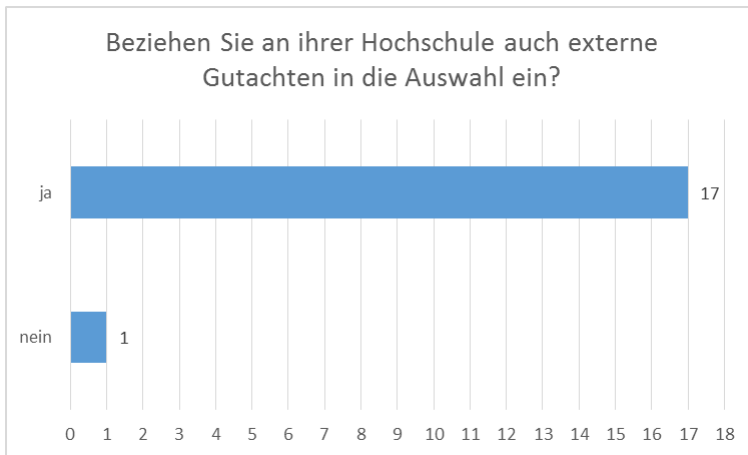


Abbildung 16: Externe Gutachten

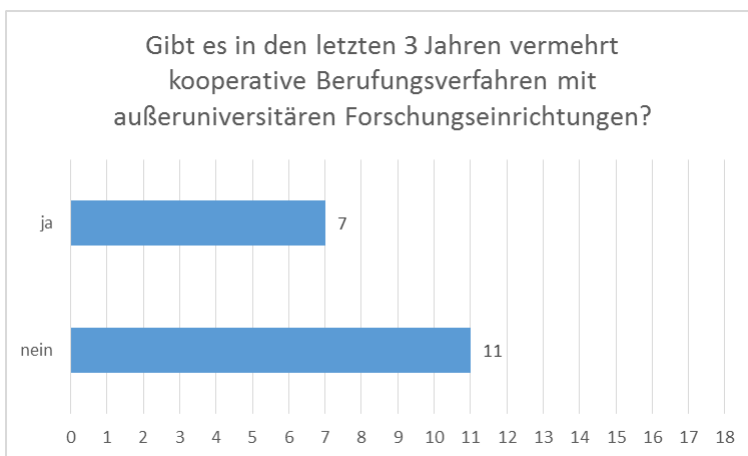


Abbildung 17: Kooperative Berufungen

4.3 Verfahren zur Berufung von Stiftungs- und Juniorprofessorinnen und -professoren

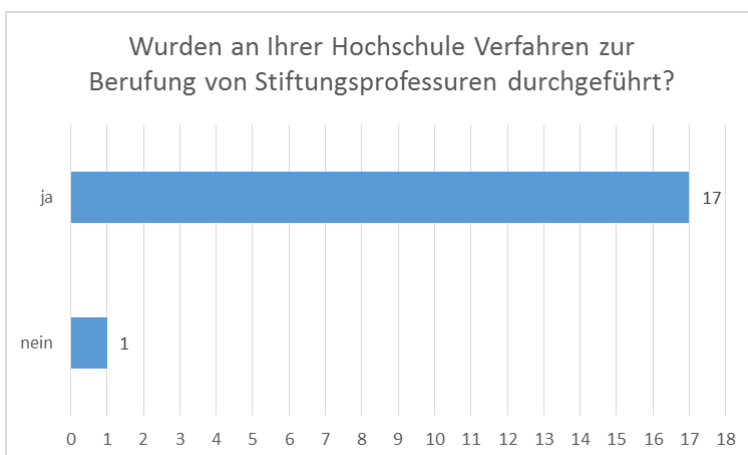


Abbildung 18: Stiftungsprofessuren

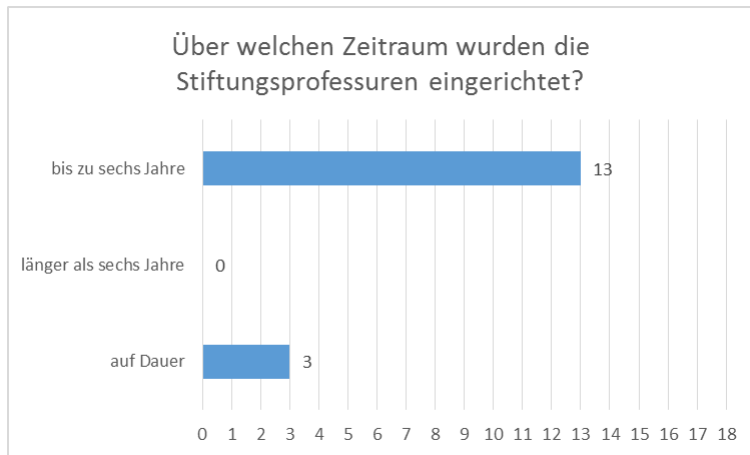


Abbildung 19: Zeitraum Stiftungsprofessuren

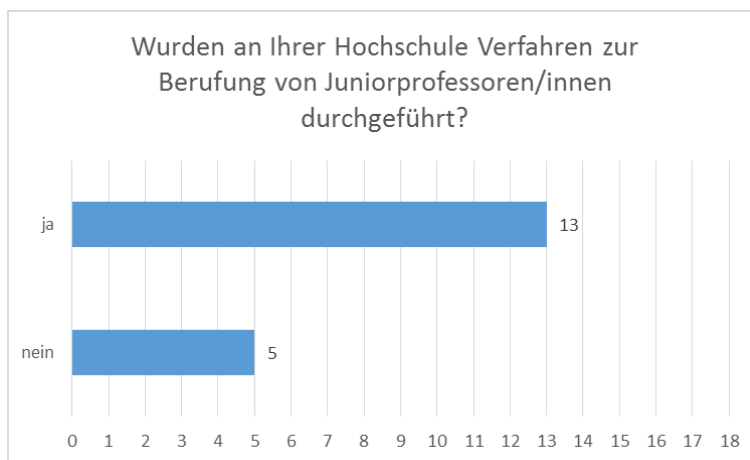


Abbildung 20: Juniorprofessuren