



FAIRE UND TRANSPARENTE BERUFUNGSVERHANDLUNGEN

Gütesiegel des DHV

DEUTSCHER
HOCHSCHUL
VERBAND





FAIRE UND TRANSPARENTE BERUFUNGSVERHANDLUNGEN

Gütesiegel des DHV

Das Recruiting der besten Köpfe für Professuren ist das „A und O“ für eine Hochschule, die sich in einer immer stärker wettbewerbsmäßig ausgestalteten Hochschullandschaft profilieren muss. In diesem Kontext ist es angezeigt, auf die Perspektive der Rufinhaberinnen und Rufinhaber ein besonderes Augenmerk zu legen. Dies ist der besondere Ansatz des DHV-Gütesiegels „Faire und transparente Berufungsverhandlungen“. Vor dem Hintergrund seiner umfassenden Beratungsexpertise in Berufungsverfahren hat der DHV einen unkompliziert zu beantwortenden, aber dennoch aussagefähigen Fragebogen entwickelt, der Basis für die Vergabe des Gütesiegels ist.

Ihre Antworten werden im Hinblick auf das Gesamtergebnis gewichtet. Der Schwerpunkt des Gütesiegels liegt auf Fairness, Wertschätzung, Transparenz und Verlässlichkeit in Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Aus diesem Grunde fließen die Ergebnisse zu diesen Themen in Höhe von 52 % in das Gesamtergebnis ein. Das Ergebnis aus Ihren Antworten zu dem Verfahren vor Ruferteilung fließt aus Gründen der Bedeutung der Verfahrenstransparenz mit weiteren 13 % in das Gesamtergebnis ein. Mit 6% gewichtet werden die Antworten zu dem Thema „Die ersten 100 Tage“. Die abschließenden Fragen unter „Sonstiges“ gekennzeichneten Fragen werden im Hinblick auf das Gesamtergebnis mit weiteren 12% gewichtet.

Der DHV wird darüber hinaus fünf an Ihre Hochschule berufene Professoren zu Ihren Erfahrungen im Berufungsverfahren interviewen. Sie sind berechtigt, Interviewpartner zu benennen (Gewichtung bis zu 12%).

Auch können Sie solche Aspekte, die aus Ihrer Sicht die Qualität Ihrer Berufungsverhandlungen auszeichnen und von den Fragen nicht erfasst werden, in einem persönlichen

Kommentar zusammenfassen (Gewichtung bis zu 5%).

Das sorgfältig begründete Auswertungsergebnis wird Ihnen vorab kommuniziert. Erhält die Hochschule das Gütesiegel, kann das Gütesiegel seitens der Hochschule fünf Jahre ab Erteilung genutzt und von der Hochschule und vom DHV der Öffentlichkeit gegenüber kommuniziert werden.

Ergibt die Vorprüfung des Antrags, dass der Vergabe des Gütesiegels Gründe entgegenstehen, wird Ihnen die Möglichkeit zur Abhilfe eingeräumt.

Erhält Ihre Hochschule nach Auswertung der Antworten durch den DHV das Gütesiegel nicht, wird Ihnen das Auswertungsergebnis dieser Prüfung ebenfalls zur Verfügung gestellt. Sie können binnen einen Jahres das Gütesiegel erneut beantragen.

Die Hochschule verpflichtet sich bei der Beantragung des Gütesiegels zu wahrheitsgemäßen Antworten. Erfährt der DHV, dass die Vergabe des Gütesiegels auf unrichtigen Angaben beruht oder dass Angaben durch Änderung der Verfahrens- und Verhandlungspraxis unrichtig geworden sind, ist er bei wesentlichen Änderungen berechtigt, das Gütesiegel zu entziehen. Der Hochschule ist

vorher Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Eine erneute Erteilung des Gütesiegels kann frühestens vier Jahre nach der vorherigen Erteilung beantragt werden.

Der DHV verpflichtet sich, Ihren Antrag auf Verleihung des Gütesiegels spätestens drei Monate nach Eingang Ihrer vollständigen Antragsunterlagen zu bescheiden. Ihrem Antrag sind Materialien (Richtlinien, Satzungen, Ordnungen), auf die in den Fragen/Antworten Bezüge genommen worden sind, vollständig beizufügen. Diese Unterlagen werden evaluiert.

Das erstmalige Verfahren zur Vergabe des Gütesiegels kostet 10.000,- Euro zuzüglich Umsatzsteuer. Der Preis für weitere Verfahren („Re-Audit“) beträgt 7.500,- Euro zuzüglich Umsatzsteuer.

Das DHV-Gütesiegel hat für Sie einen erheblichen Werbeeffect, aber auch selbstverpflichtenden Charakter. Der DHV wird Rufinhaber im Rahmen seiner Berufsberatung über Ihre Verfahrens- und Verhandlungspraxis unterrichten und kommunizieren, dass Ihre Hochschule mit dem DHV-Gütesiegel „Faire und transparente Verhandlungen“ ausgezeichnet worden ist.

UNSERE FRAGEN

Beantworten Sie bitte die Fragen Ihrer tatsächlichen Verfahrens- und Verhandlungspraxis entsprechend. Das DHV-Gütesiegel hat für Sie einen erheblichen Werbeeffekt, aber auch selbstverpflichtenden Charakter. Der DHV wird Rufinhaberinnen/Rufinhaber im Rahmen seiner Berufungsberatung über Ihre Verfahrens- und Verhandlungspraxis aufklären und dabei auch kommunizieren, dass Ihre Hochschule mit dem DHV-Gütesiegel "Faire und transparente Verhandlungen" ausgezeichnet worden ist.

Vor der Ruferteilung

1. Werden an Ihrer Hochschule Juniorprofessuren und Professuren, soweit es sich nicht um „Tenure-Track-Stellen“ handelt, öffentlich ausgeschrieben?
 immer in mehr als 90% der Fälle in weniger als 90% der Fälle
2. Gibt es an Ihrer Hochschule eine Berufungsverfahrenordnung?
 ja nein
3. Werden die Bewerberinnen/Bewerber vor Ruferteilung über den jeweiligen Stand des Berufungsverfahrens informiert?
 ja nein

Wie? _____

4. Erhält die Bewerberin/der Bewerber eine Reisekostenerstattung anlässlich des Probevortrags?
 ja nein
5. Verhandeln Sie vor der Ruferteilung mit mehreren Listenplatzierten gleichzeitig?
 ja nein
6. Werden an Ihrer Hochschule mit dem Ziel, die Gewinnbarkeit der potentiellen Rufinhaberin/ des potentiellen Rufinhabers vorab zu prüfen, vor der Ruferteilung „Vorverhandlungen“ geführt?
 ja nein
7. Erteilen Sie stets den Ruf vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen?
 ja nein

Nach der Ruferteilung

8. Gibt es einen Berufungsverhandlungs-Leitfaden, der der potentiellen Rufinhaberin/ dem potentiellen Rufinhaber ausgehändigt wird?
 ja nein

9. Erhalten die Rufinhaberinnen/die Rufinhaber vor Beginn des Verhandlungsprozesses seitens der Hochschule Informationen zu hochschulinternen Steuerungssystemen (Verfahren der Mittelverteilung, Qualitätsmanagement, Regeln der WBesoldung etc.)?

ja nein

durch wen? _____

10. Erteilen Sie den Ruf mit Fristsetzung? Wenn ja, mit welcher Frist?

ja nein

Kürzer als 3 Monate

Länger als 3 Monate

11. Setzen Sie für die Annahme der Berufungsangebote eine Frist?

ja nein

Kürzer als 3 Wochen

Länger als 3 Wochen

12. Welche Personen an Ihrer Hochschule sind auf zentraler und dezentraler Ebene offizielle Verhandlungspartner der Rufinhaberin/des Rufinhabers?

Dekan(in)

Kanzler(in)

Vizepräsident(in) Rektor(in)/Präsident(in)

13. Erhält jede Rufinhaberin/jeder Rufinhaber (W1/W2/W3) einen persönlichen Verhandlungstermin bei der Hochschulleitung?

ja nein

14. Erhalten alle Rufinhaberinnen/Rufinhaber im Falle der Einigung einen öffentlich-rechtlichen Vertrag (Berufungszusage) bezüglich der Ausstattung der Professur?

ja nein

15. Erhalten die Rufinhaberin/der Rufinhaber im Falle der Einigung einen öffentlich-rechtlichen Vertrag (Berufungszusage) im Hinblick auf Besoldung und Dienstrecht?

ja nein

16. Erhält die Rufinhaberin/der Rufinhaber eine Reisekostenerstattung anlässlich der Berufungsverhandlungen?

ja nein

17. Gibt es konkrete Ansprechpartner (Stabsstellen/Berufungsreferent/innen) für Rufinhaberinnen/Rufinhaber im Zusammenhang mit dem Ablauf von Berufungsverhandlungen?

ja nein

18. Geben Sie der Rufinhaberin/dem Rufinhaber die Gelegenheit, im Vorfeld des zentralen Verhandlungsgesprächs mit der Hochschulleitung ein persönliches Konzeptionspapier und einen Besoldungsbrief zu übermitteln?

ja nein

19. Existieren an der Hochschule eigene Satzungen/Richtlinien zur Vergabe von Leistungsbezügen?

ja nein

Sind diese für alle Beteiligten offen einsehbar?

ja nein

Werden diese in den Verhandlungen kommuniziert?

ja nein

20. Gewähren Sie auch Erstberufenen, die über keine ökonomische „Trumpfkarte“ (höheres Ausgangsgehalt, Konkurrenzruf etc.) verfügen, neben dem Grundgehalt unbefristete, ruhegehaltfähige und dynamisierte Berufungs-Leistungsbezüge?

- Immer
 Regelmäßig
 Selten
 Nie

In welcher Höhe? (Bandbreite) _____

21. Sofern Sie Zielvereinbarungen über die Besoldung praktizieren: Werden die vertraglich fixierten Ziele im Einzelnen mit der zu berufenden Person individuell ausgehandelt? Wenn ja, welche?

ja nein

Welche [Regelbeispiele]? _____

22. Befristen Sie individuelle Ausstattungszusagen? Wenn ja, welche Frist wird praktiziert?

ja nein

Welche Frist? _____

23. Definieren Sie anlässlich der Ausstattungsverhandlungen eine auch jenseits der Befristung nicht revozierbare Grundausrüstung?

ja nein

24. Sind Dual-Career-Anliegen individuell verhandelbar?

ja nein

25. Gibt es einen Dual-Career-Service?
 ja nein
26. Können Kita-Plätze o.ä. verhandelt werden?
 ja nein
27. Wie viel Prozent der an Ihrer Hochschule berufenen Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren erhalten eine verbindliche Tenure Track-Zusage (Übernahme in unbefristetes Professoren-Dienstverhältnis als Professor (W2/W3) bei positiver Evaluation)?
 Bis zu 30 %
 Bis zu 50 %
 Über 50 %
28. Erhalten Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren Leistungszulagen oder vergleichbare Zuwendungen neben dem W1-Grundgehalt?
 immer häufig selten nie

Bleibeverhandlungen

29. Haben Sie Verfahrensrichtlinien für Bleibeverhandlungen?
 ja nein
30. Mit wie viel Prozent der Rufinhaber führen Sie Bleibeverhandlungen?
 mit 100% über 90% weniger als 90%
31. Praktizieren Sie sog. Fast Tracks im Wege von Bleibeverhandlungen (= Höherstufungen von W1 auf W2 oder von W2 auf W3)?
 ja nein
 immer häufig regelmäßig (bis 30%) selten (bis 10%)

Die ersten 100 Tage

32. Gibt es spezielle Unterstützungsangebote für Neuberufene in der Anfangsphase? Wenn ja, welche?
 ja nein

Welche [Regelbeispiele]? _____

33. Gibt es spezielle Einführungsprogramme und Welcome-Center? Wenn ja, welche?

ja nein

Welche [Regelbeispiele]? _____

34. Gewährt Ihre Hochschule konkrete Hilfestellung für Dual Career Couples? Wenn ja, welche?

ja nein

Welche [Regelbeispiele]? _____

35. Gibt es an Ihrer Hochschule konkrete Unterstützungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Wenn ja, welche?

ja nein

Welche [Regelbeispiele]? _____

Sonstiges

36. Werden unterlegene Mitbewerberinnen/Mitbewerber mindestens 14 Tage vor der Ernennung der Rufinhaberin/des Rufinhabers offiziell über den potentiellen Ausgang des Verfahrens informiert?

ja nein

Von wem? _____

37. Werden die Bewerbungsunterlagen nach Abschluss des Verfahrens an die Bewerberin/den Bewerber zurückgesandt?

ja nein

38. Haben Neuberufene die Möglichkeit, spätestens nach drei Jahren nach Dienstantritt besondere Leistungsbezüge zu erhalten?

ja nein

39. Gibt es eine Zwischenevaluations-Richtlinie für Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren?

ja nein

40. Gibt es eine Tenure-Track-Richtlinie?

ja nein

41. Gibt es – unabhängig von der Konstellation einer Bleibeverhandlung – nach Auslaufen der von Ihnen praktizierten Frist ein Verfahren mit dem Ziel, die individuell ausgehandelte Ausstattung neu zu verhandeln (zu perpetuieren)?

ja nein

Welches? _____

Ihre weiteren Anmerkungen

42. Gibt es aus Ihrer Sicht von den Fragen nicht erfasste Aspekte, die die Qualität der Berufungsverhandlungen an Ihrer Hochschule ausmachen?

Ihre Antworten werden im Hinblick auf das Gesamtergebnis gewichtet. Der Schwerpunkt des Gütesiegels liegt auf der Fairness und der Transparenz in Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Aus diesem Grunde fließen die Ergebnisse zu diesen Themen in Höhe von 52 % in das Gesamtergebnis ein. Das Ergebnis aus Ihren Antworten zu dem Verfahren vor Ruferteilung fließt aus Gründen der Bedeutung der Verfahrenstransparenz mit weiteren 13 % in das Gesamtergebnis ein. Mit 6 % gewichtet werden die Antworten zu dem Thema „Die ersten 100 Tage“. Die abschließenden Fragen unter „Sonstiges“ gekennzeichneten Fragen werden im Hinblick auf das Gesamtergebnis mit weiteren 12 % gewichtet.

Der DHV wird darüber hinaus ca. acht bis zehn an Ihre Hochschule berufene Professorinnen und Professoren zu ihren Erfahrungen im Berufungsverfahren interviewen. Sie sind berechtigt, Interviewpartner zu benennen (Gewichtung bis zu 12 %).

Auch können Sie solche Aspekte, die aus Ihrer Sicht die Qualität Ihrer Berufungsverhandlungen auszeichnen und von den Fragen nicht erfasst werden, in einem persönlichen Kommentar zusammenfassen (Gewichtung bis zu 5 %).

Das sorgfältig begründete Auswertungsergebnis wird Ihnen vorab kommuniziert. Akzeptiert die Hochschule das Ergebnis, kann das Gütesiegel seitens der Hochschule fünf Jahre ab Erteilung genutzt und von DHV der Öffentlichkeit gegenüber kommuniziert werden.

Erhält die teilnehmende Hochschule nach Auswertung der Antworten durch den DHV das Gütesie-

gel nicht, wird der Hochschule das begründete Auswertungsergebnis zur Verfügung gestellt. Sie kann binnen einen Jahres das Gütesiegel erneut beantragen.

Die Hochschule verpflichtet sich bei der Beantragung des Gütesiegels zu wahrheitsgemäßen Antworten.

Erfährt der DHV, dass die Vergabe des Gütesiegels auf unrichtigen Angaben beruht oder dass Angaben durch Änderung der Verfahrens- und Verhandlungspraxis unrichtig geworden sind, ist er berechtigt, das Gütesiegel zu entziehen. Der Hochschule ist vorher Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Eine erneute Erteilung des Gütesiegels kann frühestens vier Jahre nach der vorherigen Erteilung beantragt werden.

Der DHV verpflichtet sich, Ihren Antrag auf Verleihung des Gütesiegels spätestens drei Monate nach Eingang Ihrer vollständigen Antragsunterlagen zu bescheiden. Ihrem Antrag sind Materialien (Richtlinien, Satzungen, Ordnungen), auf die in den Fragen/Antworten Bezug genommen worden sind, vollständig beizufügen. Diese Unterlagen werden evaluiert.

Das erstmalige Verfahren zur Vergabe des Gütesiegels kostet 10.000 Euro zuzüglich Umsatzsteuer. Der Preis für weitere Verfahren („Re-Audit“) beträgt 7.500 Euro (**fünfjährige** Laufzeit) zuzüglich Umsatzsteuer.

Für Hochschulen für angewandte Wissenschaften gibt es einen geringfügig modifizierten Fragebogen.

Sie haben noch Fragen? Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung.

Dr. Yvonne Dorf
Geschäftsführerin des Deutschen Hochschulverbands
E-Mail: dorf@hochschulverband.de
Telefon: 0228/90266-93

Prof. Dr. Hubert Detmer
Stellvertretender Geschäftsführer des
Deutschen Hochschulverbands und
Leiter der Abteilung „Recht und Beratung“
E-Mail: detmer@hochschulverband.de
Telefon: 0228/90266-29

DEUTSCHER
HOCHSCHUL
VERBAND

Rheinallee 18-20
53173 Bonn
www.hochschulverband.de