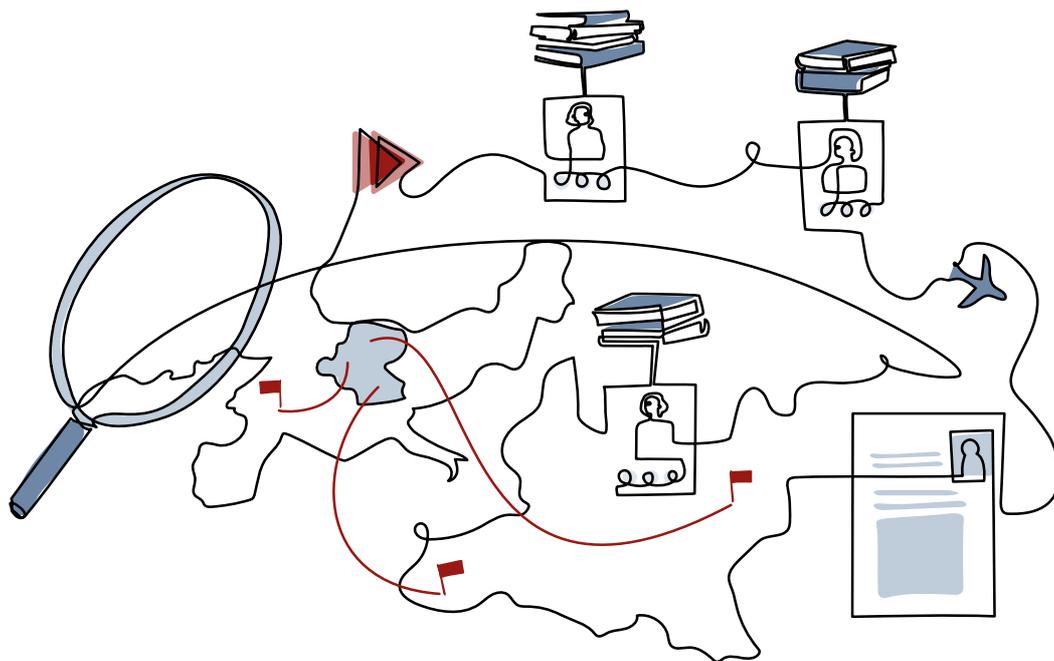


## Ergebnisdossier

# HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

19./20. Februar 2024 – KOMED, Köln



# Programm

## Tag 1

15:00 Uhr	Registrierung & Kaffee
15:30 Uhr	<b>Begrüßung</b> Alexandra Feisthauer, Projektleiterin HRK ADVANCE
anschließend	<b>Keynote und Q&amp;A: Global Migration Flows of Scientists and the Status of International Scientists in Germany</b> Prof. Dr. Emilio Zagheni, Director of Max Planck Institute for Demographic Research (Rostock), Head of the Department of Digital and Computational Demography
17:00 Uhr	Kaffeepause
17:30 Uhr	<b>Interaktive Einführung in die HRK ADVANCE-Handreichung „Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen“</b> Elisabeth Vögele, Referentin HRK ADVANCE
18:15 Uhr	Abendbuffet & Austausch
19:30 Uhr	Ende erster Tag

## Tag 2

08:30 Uhr	Begrüßungskaffee
09:00 Uhr	<b>Begrüßung und Einführung in Tag 2</b>
anschließend	<b>Diskussion von Ergebnissen und Empfehlungen zu internationalen Berufungen aus der InWiDeHo-Studie von DAAD &amp; DZHW und der Befragung und Handreichung von HRK ADVANCE</b> Dr. Katharina Gefele, stellvertretende Projektleiterin HRK ADVANCE Dr. Susanne Jaudzims, wissenschaftliche Mitarbeiterin Abteilung Governance in Hochschule und Wissenschaft, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung Dr. Christian Schäfer, Referatsleiter Forschung und Studien, Deutscher Akademischer Austauschdienst Elisabeth Vögele, Referentin HRK ADVANCE Moderation: Marijke Wahlers, Abteilungsleitung Internationale Angelegenheiten & stellvertretende Generalsekretärin, Hochschulrektorenkonferenz
10:00 Uhr	Raumwechsel



10:10 Uhr

## **Parallele Impulsvorträge**

### **1. Impuls: Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Ausländerbehörde**

Dr. Markus Häfner, Leiter Abteilung Internationales, Johannes Gutenberg  
Universität Mainz

Julia Hottum, Grundsatzsachbearbeiterin, Abteilung für  
Ausländerangelegenheiten, Bürgeramt Mainz

### **2. Impuls: Chancen und Herausforderungen von Tenure-Track Professuren für die Gewinnung von internationalen Forscher:innen**

Dr. Melanie Fritscher-Fehr, Leitung Gleichstellung, Diversität und  
akademische Personalentwicklung, Universität Freiburg

### **3. Impuls: Dual Career – Strategische Nutzung von regionalen Netzwerken für eine erfolgreiche Rekrutierung von internationalen Wissenschaftler:innen**

Heike Rauer, Berufungsmanagement, Onboarding und Dual Career,  
Universität Bonn

10:40 Uhr

Kaffeepause

11:00 Uhr

## **Parallele Workshops**

### **1. Workshop: International attraktive Einstellungs Voraussetzungen und Ausschreibungen**

Moderation: Elisabeth Vögele, HRK ADVANCE

### **2. Workshop: Aktive Rekrutierung als strategisches Instrument zur Gewinnung internationaler Professor:innen**

Moderation: Alexandra Feisthauer, HRK ADVANCE

### **3. Workshop: Onboarding-Programme an Bedarfe internationaler Professor:innen ausrichten**

Moderation: Dr. Katharina Gefele, HRK ADVANCE

12:15 Uhr

Pause

12:30 Uhr

## **Diskussion und Ausblick im Plenum**

13:00 Uhr

Mittagessen

14:30 Uhr

Ende der Veranstaltung

Weitere Informationen:

<https://www.hrk.de/advance/praxiswerkstatt-internationale-berufungen/>

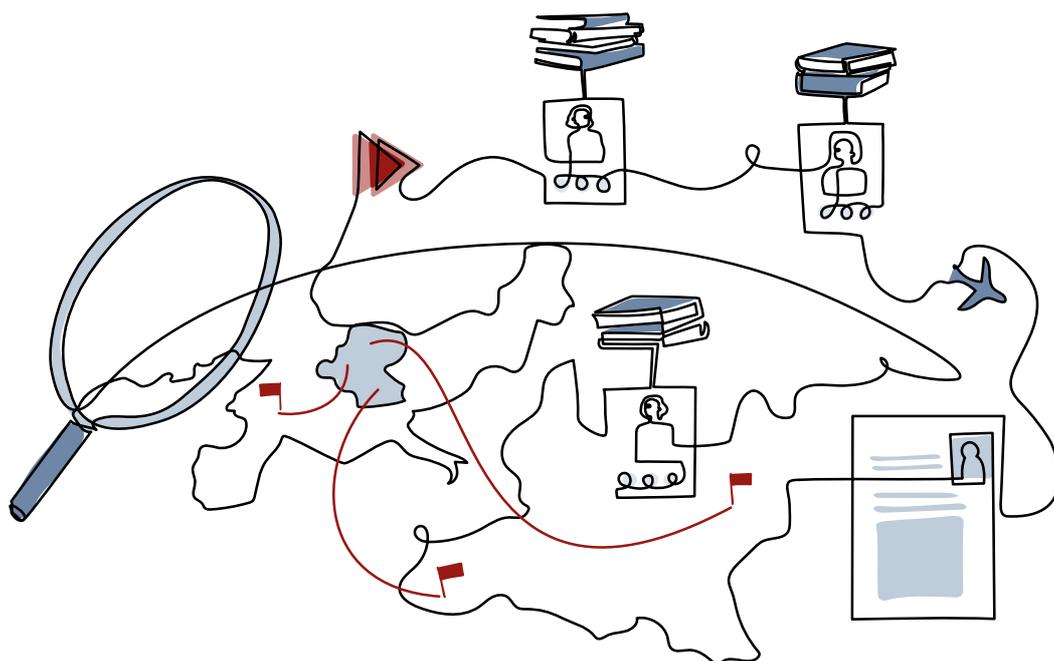


# HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

19./20. Februar 2024 – KOMED, Köln

## Ergebnisdossier Keynote

**Prof. Dr. Emilio Zagheni:**  
**Global Migration Flows of Scientists and the Status of  
International Scientists in Germany**





# GLOBAL MIGRATION FLOWS OF SCIENTISTS AND THE STATUS OF INTERNATIONAL SCIENTISTS IN GERMANY

Emilio Zagheni (Max Planck Institute for Demographic Research)

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) Advance – Feb 19th, 2024

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

## KEY CONTRIBUTORS AND CO-AUTHORS



Ali Akbaritabar



Xinyi Zhao



Samin Aref



Ridhi Kashyap



Ebru Sanliturk



Maciej Danko



Tom Theile



MPIDR Summer Incubator 2023



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

Cell Reports  
Report

## Structural Basis for Recognizing Phosphoarginine and Evolving Residue-Specific Protein Phosphatases in Gram-Positive Bacteria

Jakob Fuhrmann,<sup>1,4</sup> Beata Mierzwa,<sup>2</sup> Débora B. Trentini,<sup>1</sup> Silvia Spiess,<sup>3</sup> Anita Lehner,<sup>1</sup> **Emmanuelle Charpentier**,<sup>1</sup> and Tim Clausen<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup>Research Institute of Molecular Pathology (IMP), A-1030 Vienna, Austria

<sup>2</sup>Institute of Molecular Biotechnology (IMBA), A-1030 Vienna, Austria

<sup>3</sup>The Laboratory for Molecular Infection Medicine Sweden Umeå University, 90187 Umeå, Sweden

<sup>4</sup>Present address: Department of Chemistry, The Scripps Research Institute, Jupiter, FL 33458, USA

\*Correspondence: clausen@imp.univie.ac.at  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.celrep.2013.05.023>

### SUMMARY

Many cellular pathways are regulated by the competing activity of protein kinases and phosphatases. The recent identification of arginine phosphorylation as a protein modification in bacteria prompted us to analyze the molecular basis of targeting phosphoarginine. In this work, we characterize an annotated

of specific client proteins. Based on their sequence, structure, and function, protein phosphatases are grouped into three main classes. Phosphatases acting on phospho-serine/threonine (pSer, pThr) comprise the PPP (phospho protein phosphatase) and PPM ( $Mg^{2+}/Mn^{2+}$ -dependent protein phosphatase) families, whereas enzymes acting on phospho-tyrosine (pTyr) constitute the protein tyrosine phosphatase (PTP) superfamily (Barford et al., 1998; Stoker, 2005). In addition, specialized protein phosphatases act on phospho-arginine, phospho-histidine

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH



## Structural Basis for Recognizing Phospho- and Evolving Residue-Specific Protein Phosphatases in Gram-Positive Bacteria

Jakob Fuhrmann,<sup>1,4</sup> Beata Mierzwa,<sup>2</sup> Débora B. Trentini,<sup>1</sup> Silvia Spiess,<sup>3</sup> Anita Lehner,<sup>1</sup> and Tim Clausen<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup>Research Institute of Molecular Pathology (IMP), A-1030 Vienna, Austria

<sup>2</sup>Institute of Molecular Biotechnology (IMBA), A-1030 Vienna, Austria

<sup>3</sup>The Laboratory for Molecular Infection Medicine Sweden (UMi), Umeå University, 90187 Umeå, Sweden

<sup>4</sup>Present address: Department of Chemistry, The Scripps Research Institute, Jupiter, FL 33458, USA

\*Correspondence: clausen@imp.univie.ac.at  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.celrep.2013.05.023>

### SUMMARY

Many cellular pathways are regulated by the competing activity of protein kinases and phosphatases. The recent identification of arginine phosphorylation as a protein modification in bacteria prompted us to analyze the molecular basis of targeting phospho-arginine. In this work, we characterize an annotated

of specific client proteins. Based on function, protein phosphatases are divided into two main classes. Phosphatases that target serine/threonine (pSer, pThr) comprise the majority of phosphatases, whereas phosphatases that target tyrosine (pTyr) are less abundant. In this work, we characterize an annotated

## REVIEW SUMMARY

### GENOME EDITING

## The new frontier of genome engineering with CRISPR-Cas9

Jennifer A. Doudna\* and Emmanuelle Charpentier\*

**BACKGROUND:** Technologies for making and manipulating DNA have enabled advances in biology ever since the discovery of the DNA double helix. But introducing site-specific modifications in the genomes of cells and organisms remained elusive. Early approaches relied on the principle of site-specific recognition of DNA sequences by oligonucleotides, small molecules, or self-splicing introns. More recently, the site-directed zinc finger nucleases (ZFNs) and TAL effector nucleases

widespread adoption of these engineered nucleases for routine use.

**ADVANCES:** The field of biology is now experiencing a transformative phase with the advent of facile genome engineering in animals and plants using RNA-programmable CRISPR-Cas9. The CRISPR-Cas9 technology originates from type II CRISPR-Cas systems, which provide bacteria with adaptive immunity to viruses and plasmids. The CRISPR-associated protein Cas9 is an endonuclease

<sup>1</sup>Howard Hughes Medical Institute, Department of Molecular and Cell Biology, University of California, Berkeley, CA 94720, USA. <sup>2</sup>Department of Chemistry, University of California, Berkeley, CA 94720, USA. <sup>3</sup>Physical Biosciences Division, Lawrence Berkeley National Laboratory, Berkeley, CA 94720, USA. <sup>4</sup>Department of Regulation in Infection Biology, Helmholtz Centre for Infection Research, D-38124 Braunschweig, Germany. <sup>5</sup>Laboratory for Molecular Infection Medicine Sweden, Umeå Centre for Microbial Research, Department of Molecular Biology, Umeå University, S-90187 Umeå, Sweden. <sup>6</sup>Hannover Medical School, D-30625 Hannover, Germany.

\*Corresponding author. E-mail: doudna@berkeley.edu (J.A.D.); emmanuelle.charpentier@helmholtz-hzi.de (E.C.)

peptide nucleic acids (PNAs) and polyamides, were shown to enable targeted binding of chromosomal loci that could be modified if the chemical recognition agent was coupled to a cleavage reagent such as bleomycin (18–20). Another strategy that relied on nucleic acid base pairing was the use of self-splicing introns to change sequences at the DNA (21, 22) or RNA (23) level. Although these approaches did not lead to robust methods, they demonstrated the utility of base pairing for site-specific genome modification.

SCIENCE sciencemag.org

Corrected 25 November 2014; see full text. 28/38

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

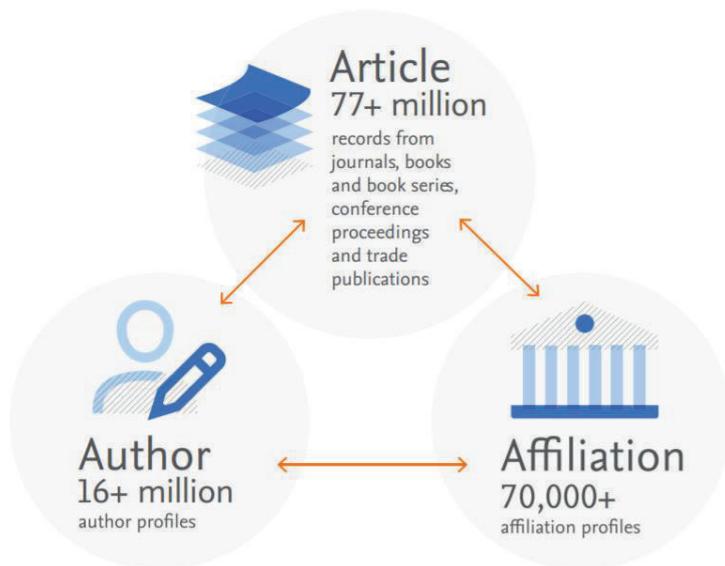
## A SIMPLE IDEA

# Changes in institutional affiliations can be used to infer changes in residence over time for individual scholars and for populations



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# A SCALABLE IDEA: THE SCOPUS DATABASE



Data accessed via:



Source: [https://www.elsevier.com/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0007/69451/Scopus\\_ContentCoverage\\_Guide\\_WEB.pdf](https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0007/69451/Scopus_ContentCoverage_Guide_WEB.pdf)

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

## OUTLINE

- BACKGROUND ON THE DATA
- MIGRATION TRENDS AND PATTERNS
- GENDER INEQUALITIES AND INTERNATIONAL MOBILITY
- POLICY SHOCKS AND RETURN MIGRATION



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH



## OUTLINE

- **BACKGROUND ON THE DATA**
- **MIGRATION TRENDS AND PATTERNS**
- **GENDER INEQUALITIES AND INTERNATIONAL MOBILITY**
- **POLICY SHOCKS AND RETURN MIGRATION**

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH



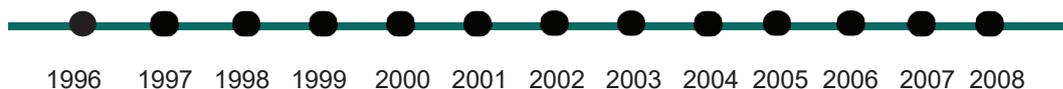
## DATA QUALITY

- **Author name disambiguation in Scopus:**
  - 98.3% of author profiles do not include publications written by someone else;
  - 90.6% of author profiles include all publications written by the author.
- **Organization disambiguation:**
  - Research Organization Registry (ROR) API
- **Subset of data with the highest quality:**
  - Period: 1996-2020; Type of publications: Articles and Reviews;
  - 36+ million publications

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH



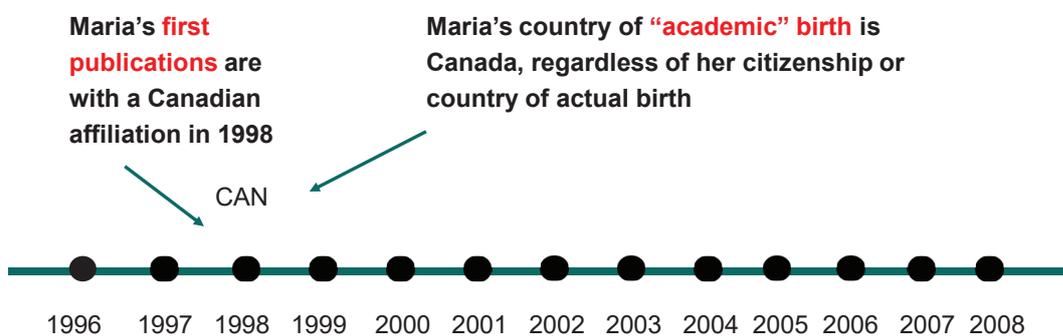
## IDENTIFYING MIGRATION EVENTS: ILLUSTRATIVE EXAMPLES



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH



## IDENTIFYING MIGRATION EVENTS: ILLUSTRATIVE EXAMPLES



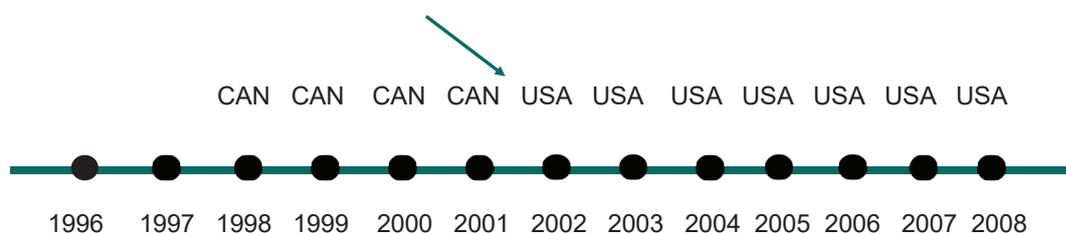
The country of residence is inferred as the modal country of publications in a given year

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH



## IDENTIFYING MIGRATION EVENTS: ILLUSTRATIVE EXAMPLES

Maria changes residence  
from Canada to the US  
between 2001 and 2002

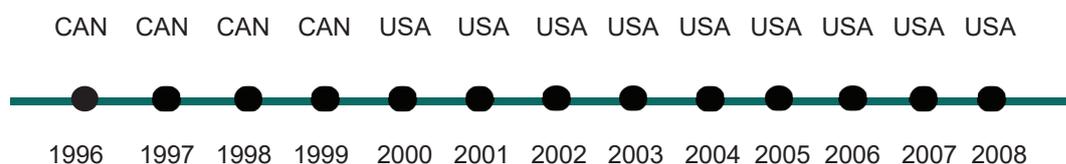


Maria's modal countries  
of publications over time



## IDENTIFYING MIGRATION EVENTS: ILLUSTRATIVE EXAMPLES

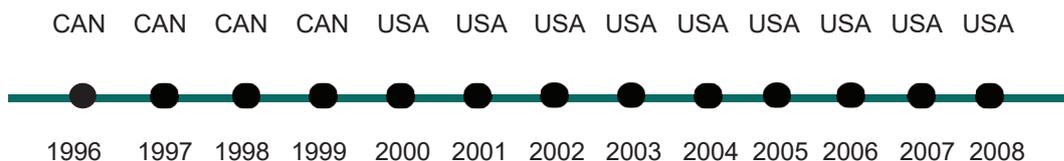
Now, let's consider Joe





## IDENTIFYING MIGRATION EVENTS: ILLUSTRATIVE EXAMPLES

For Joe, we may have a left-truncation issue: we do not know if he published and/or moved before 1996



## ESTIMATING GENDER USING FIRST NAMES





## ESTIMATING GENDER USING FIRST NAMES

- Core Dictionary: World Gender-Name Dictionary (WGND), which includes 6.2 million names from 182 countries
- If the name is still missing check other tools like genderize.io
- Validate the results against manually curated dictionaries for 30k+ names

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH



## VALIDATION AGAINST MANUALLY CURATED DATA SETS

Of the names that we classified as female, 90% are actually female

		Indian names	Arabic /Persian names	Japanese names	Chinese names	German names	Russian names
<b>Precision</b>	<b>female</b>	90.49%	94.91%	90.49%	50.55%	98.35%	97.73%
	<b>male</b>	80.92%	95.39%	91.26%	87.60%	97.54%	96.83%
<b>Recall</b>	<b>female</b>	96.25%	96.96%	92.34%	50.30%	98.06%	99.23%
	<b>male</b>	96.22%	92.89%	98.72%	55.05%	98.00%	97.75%

Out of all female names, we correctly classified 96% as female

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

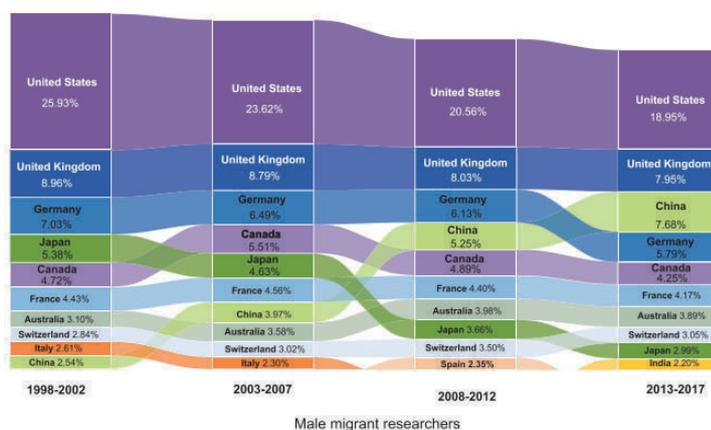
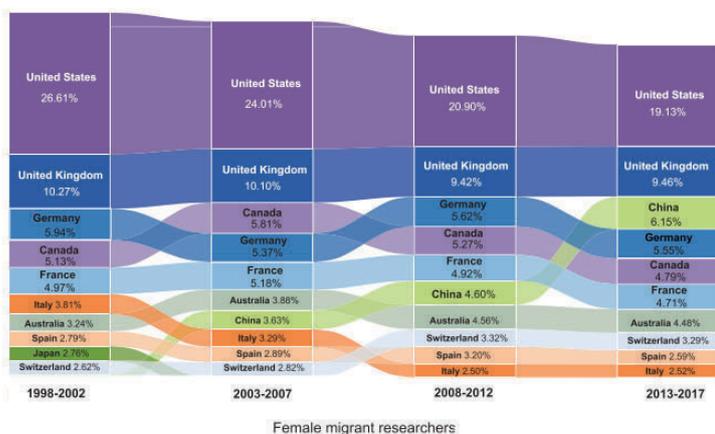


## OUTLINE

- BACKGROUND ON THE DATA
- **MIGRATION TRENDS AND PATTERNS**
- GENDER INEQUALITIES AND INTERNATIONAL MOBILITY
- POLICY SHOCKS AND RETURN MIGRATION

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

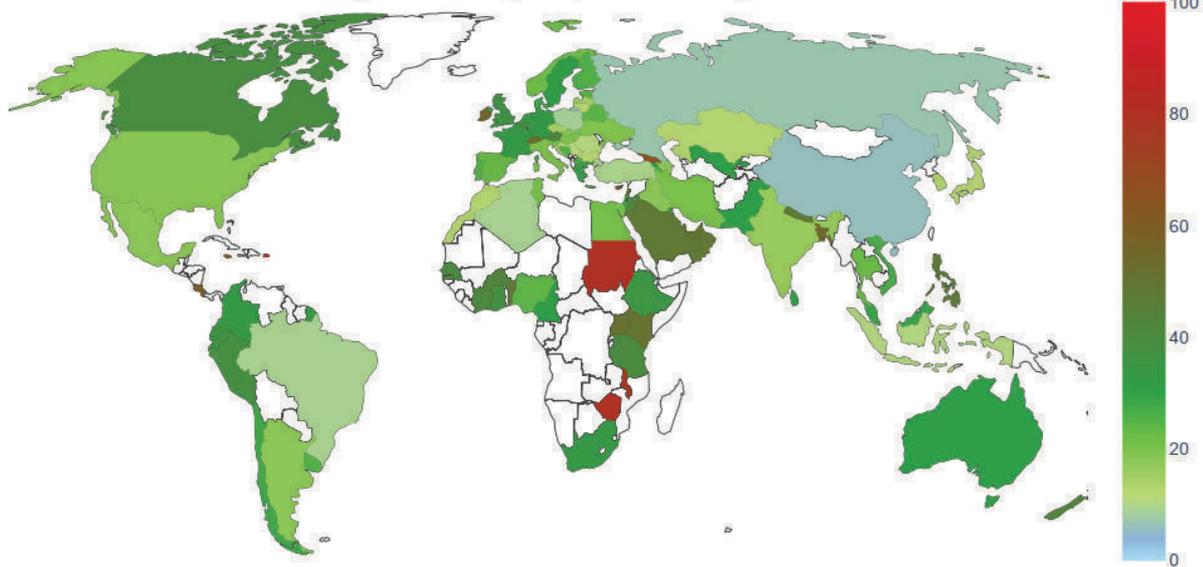
## TOP 10 DESTINATION COUNTRIES



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

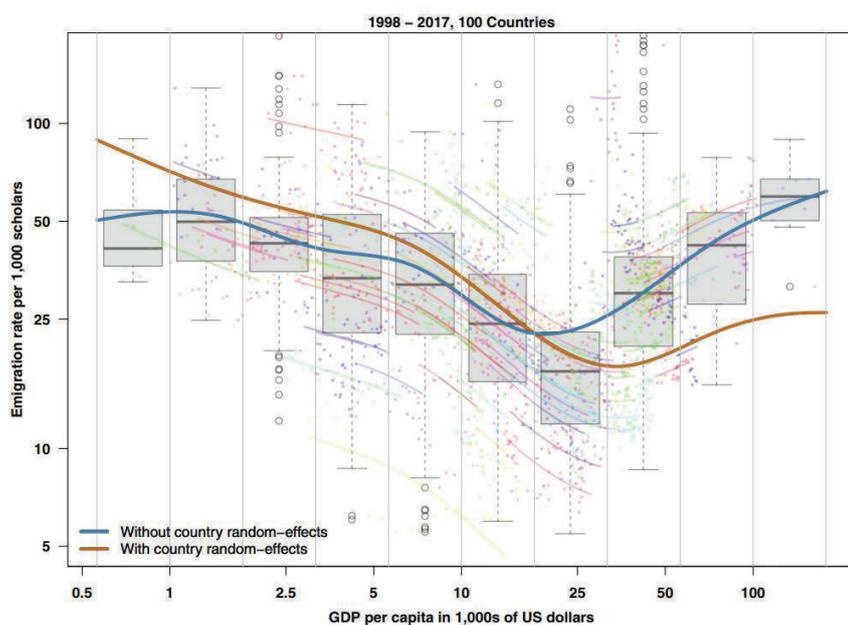


Emigration rates (per 1,000 scholars), 2013-2017



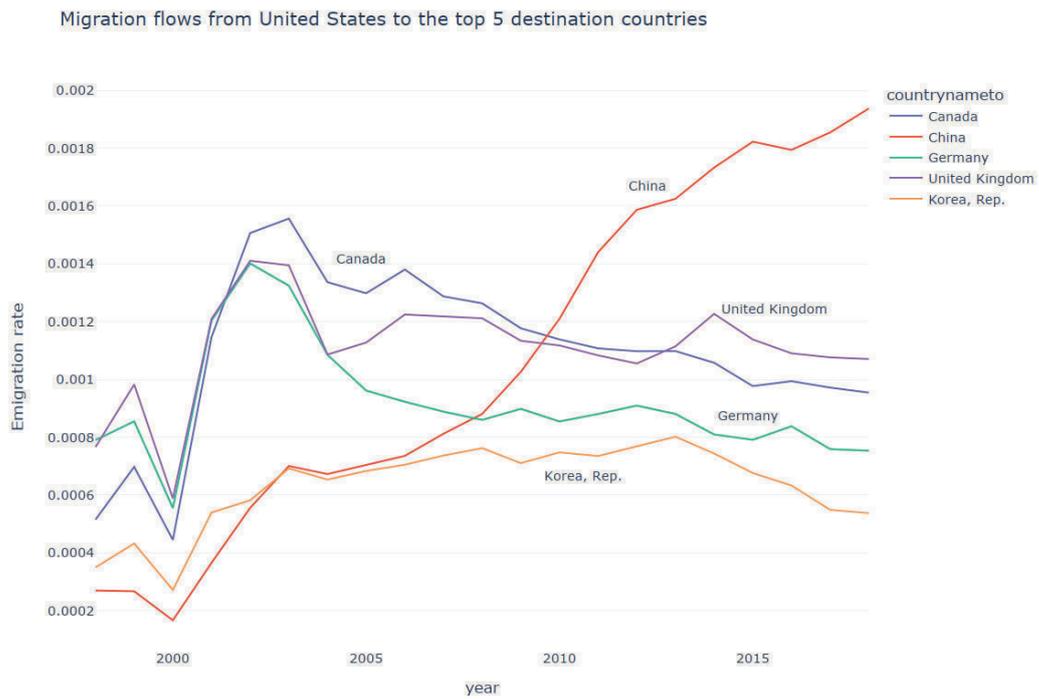
Sanliturk, Zagheni, Danko, Theile, Akbaritabar (2023) PNAS

## MIGRATION AND ECONOMIC DEVELOPMENT



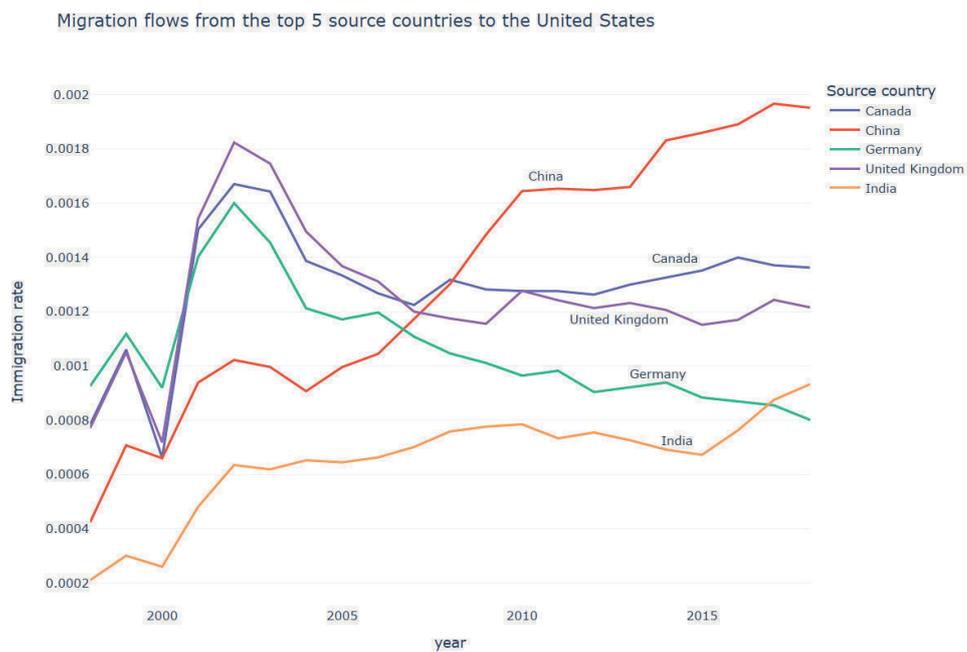
Sanliturk, Zagheni, Danko, Theile, Akbaritabar (2023) PNAS

# INTERNATIONAL OUT-MIGRATION FROM THE UNITED STATES



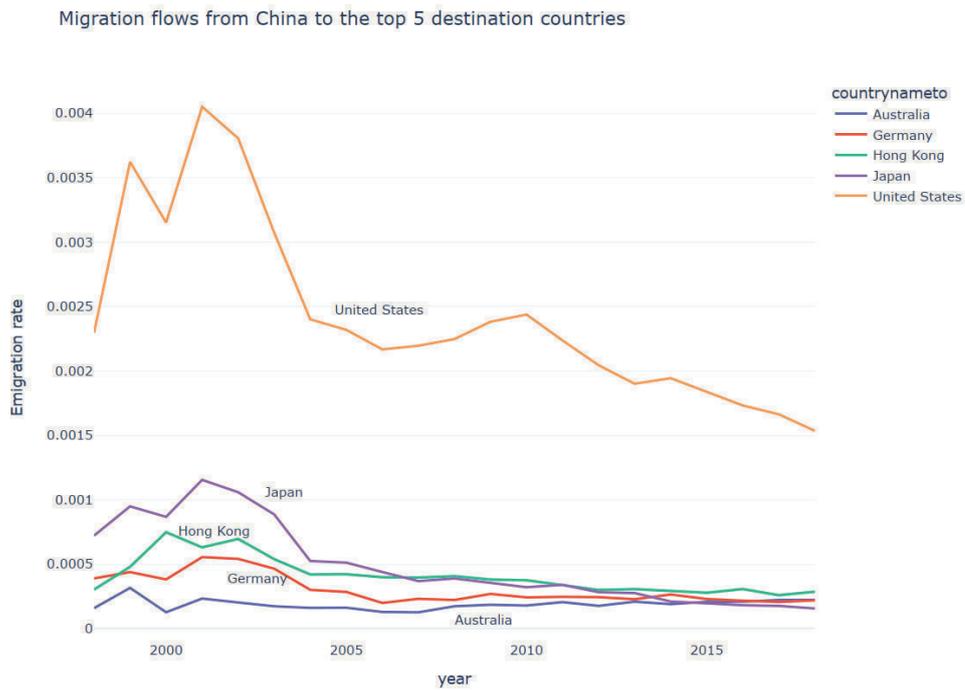
MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# INTERNATIONAL IN-MIGRATION TO THE UNITED STATES



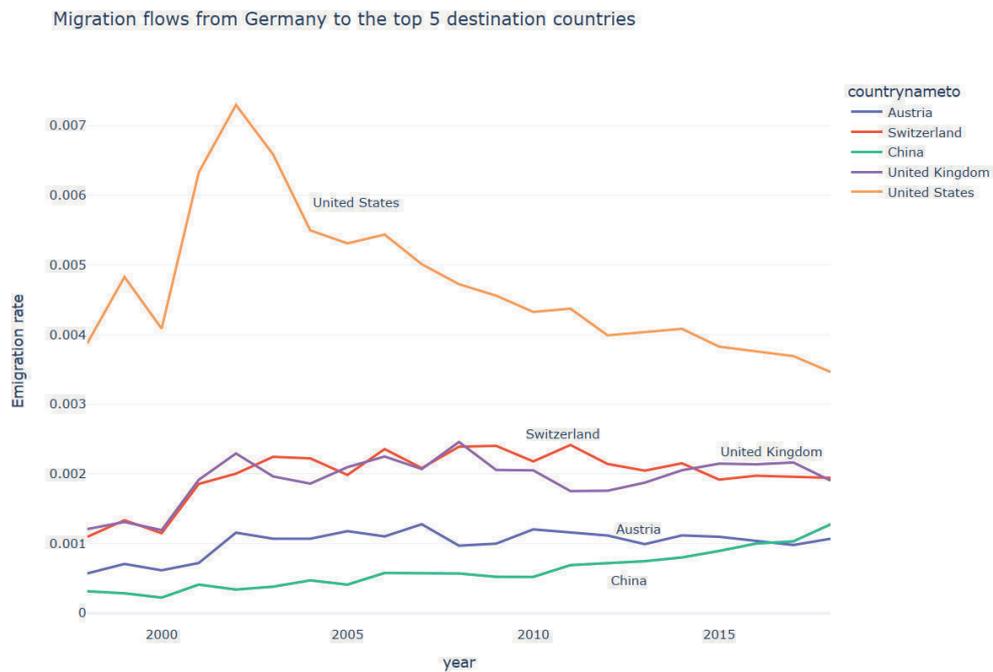
MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# INTERNATIONAL OUT-MIGRATION FROM CHINA



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# INTERNATIONAL OUT-MIGRATION FROM GERMANY

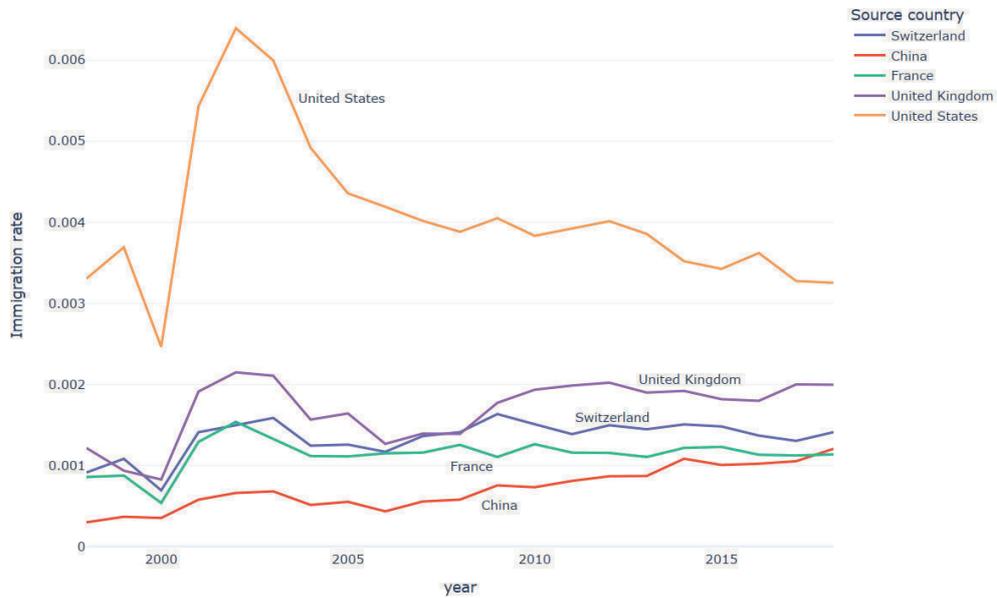


MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# INTERNATIONAL IN-MIGRATION TO GERMANY



Migration flows from the top 5 source countries to Germany

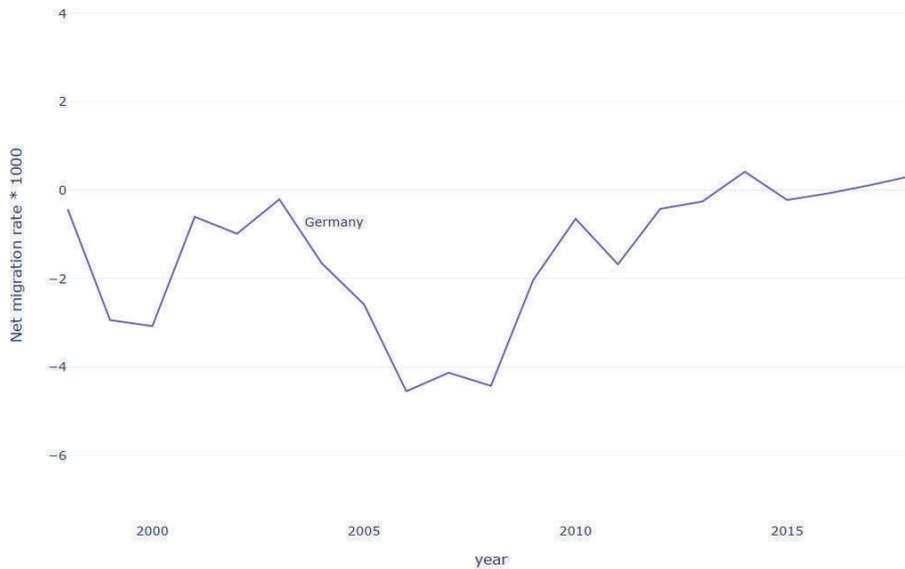


MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# NET MIGRATION RATE – GERMANY



Net migration rates for Germany



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# NET MIGRATION RATE – FRANCE



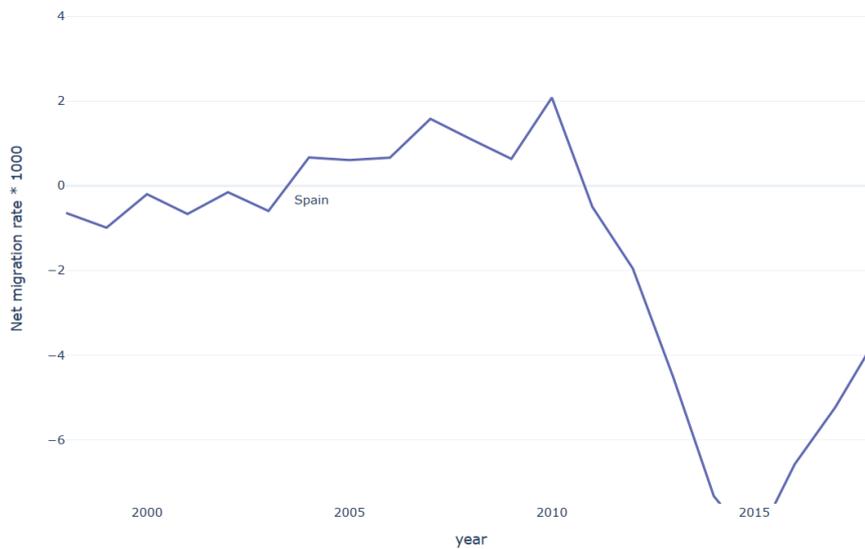
Net migration rates for France



# NET MIGRATION RATE – SPAIN



Net migration rates for Spain



# NET MIGRATION RATE – ITALY



Net migration rates for Italy

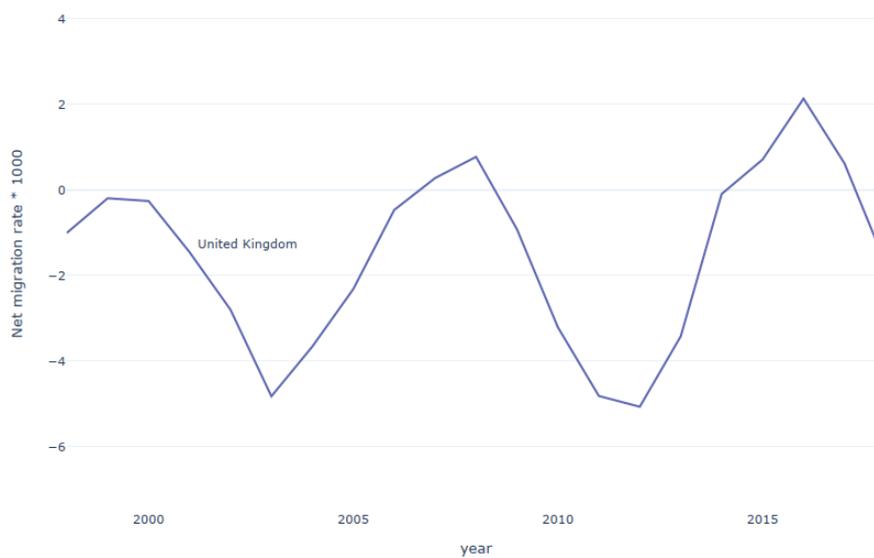


MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# NET MIGRATION RATE – GREAT BRITAIN

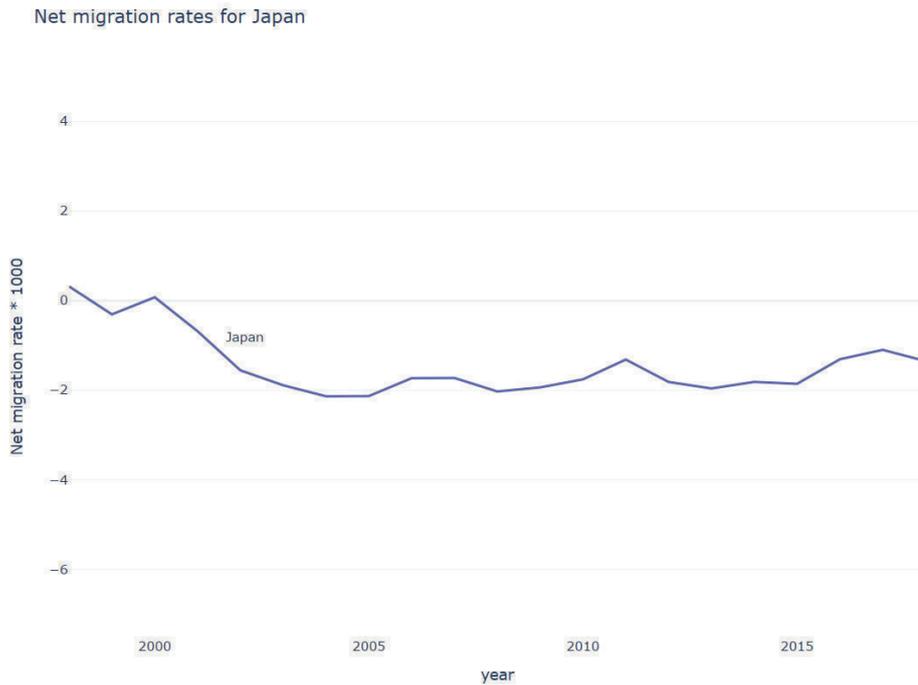


Net migration rates for United Kingdom



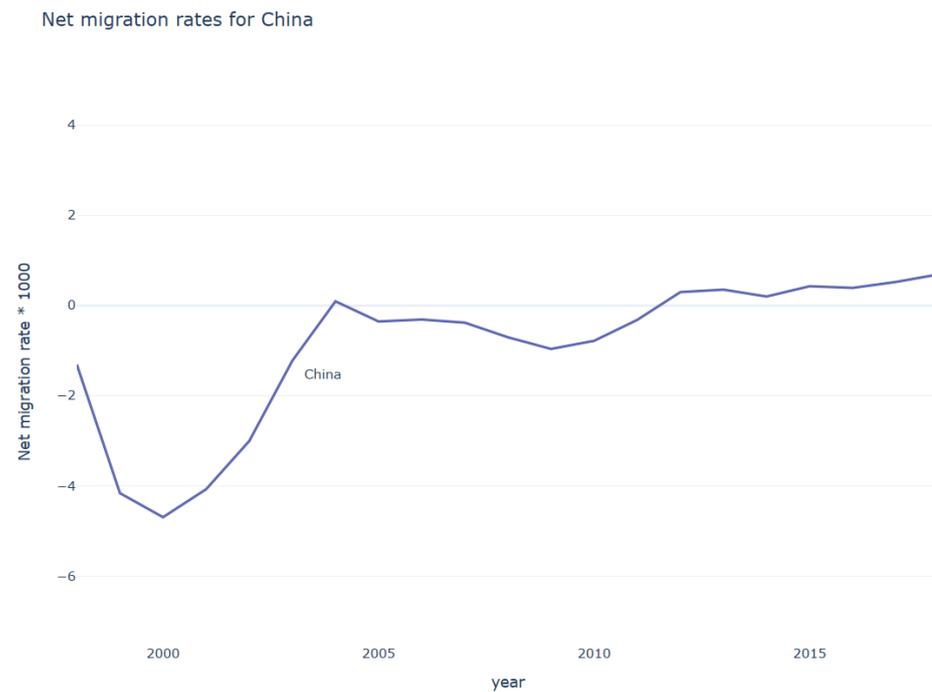
MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# NET MIGRATION RATE – JAPAN



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# NET MIGRATION RATE – CHINA

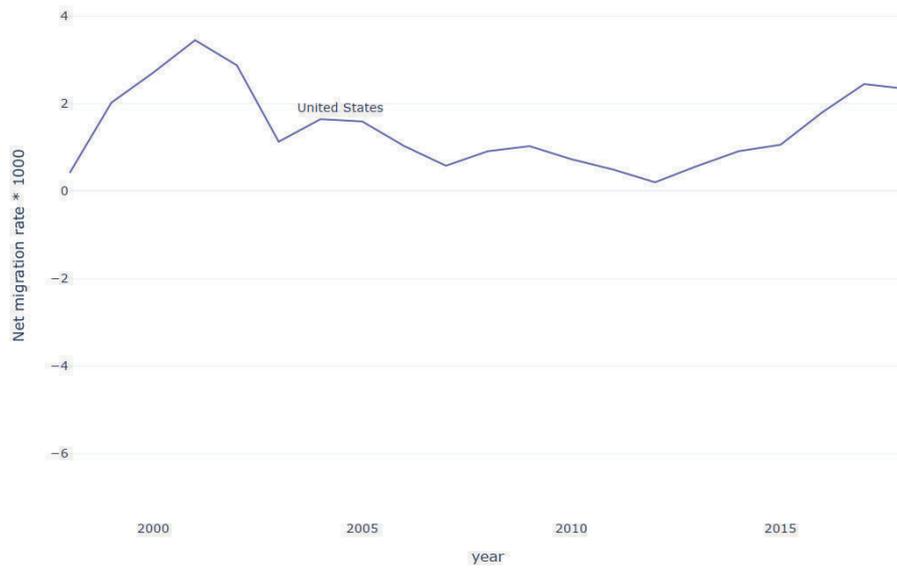


MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# NET MIGRATION RATE – USA



Net migration rates for United States



# NET MIGRATION RATE – GERMANY



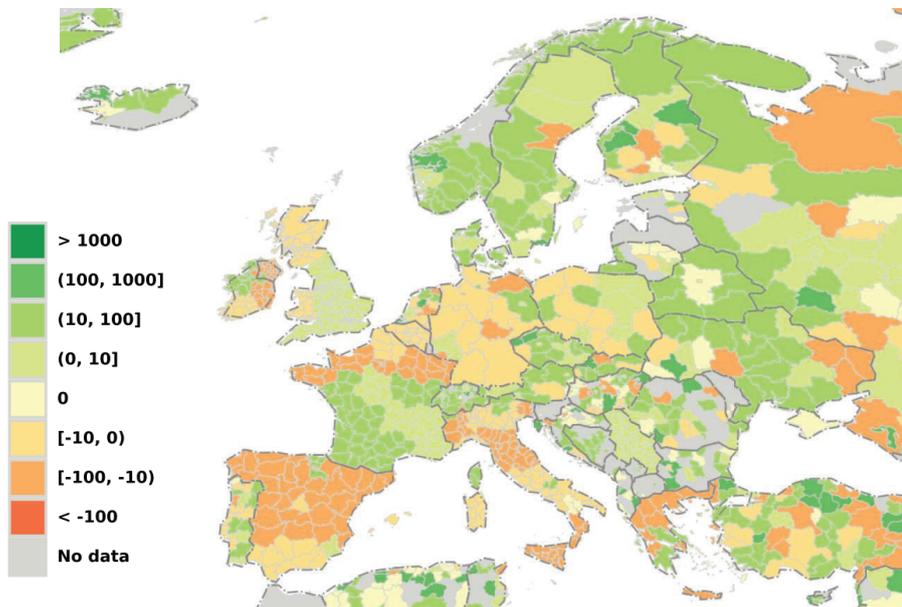
Net migration rates for Germany



# HETEROGENEITY AT THE SUBNATIONAL LEVEL



## Subnational net migration rates (per 1000 scholars, 2012-2017)



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

### Most attractive

FR: Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Bourgogne  
PL: Podkarpackie, Kujawsko-Pomorskie, Lubuskie  
ES: La Rioja, Navarra  
IT: parts of Trentino-South-Tyrol, Lombardy, Molise  
DE: Brandenburg

### Losing scholars

FR: Northern  
ES: Almost whole country  
DE: Thuringia, Mecklenburg-Vorpommern  
IT: Most of the country

*Akbaritabar et al. (2023) MPIDR Working Paper*



## OUTLINE

- BACKGROUND ON THE DATA
- MIGRATION TRENDS AND PATTERNS
- GENDER INEQUALITIES AND INTERNATIONAL MOBILITY
- POLICY SHOCKS AND RETURN MIGRATION

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

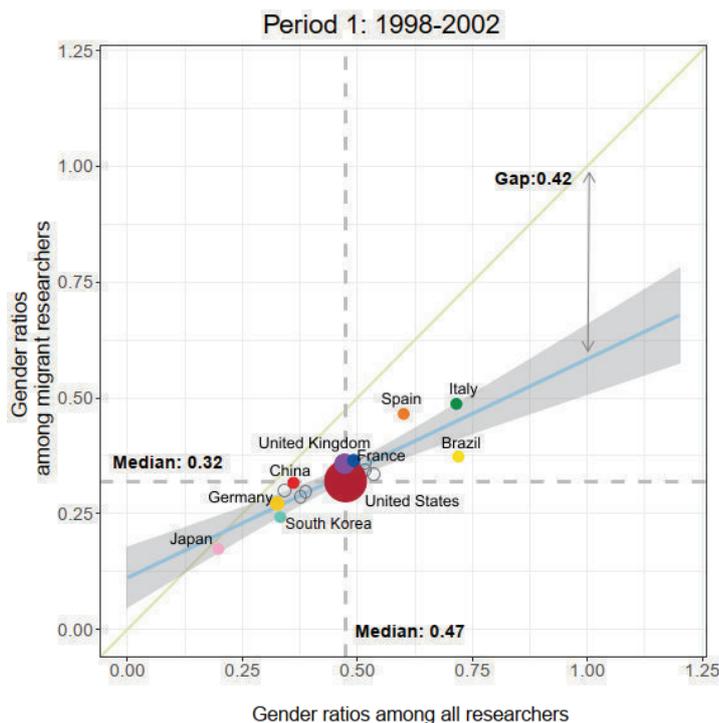
## WOMEN'S REPRESENTATION IN INTERNATIONAL MOBILITY



- Progress has been made towards gender equality in science, but women continue to face considerable barriers to participating and advancing in the academic labor force
- International mobility has been recognized as a strategy for scientists to expand their networks and visibility and advance professionally
- International mobility could help narrow the gender gap in academic careers (or could amplify it)

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

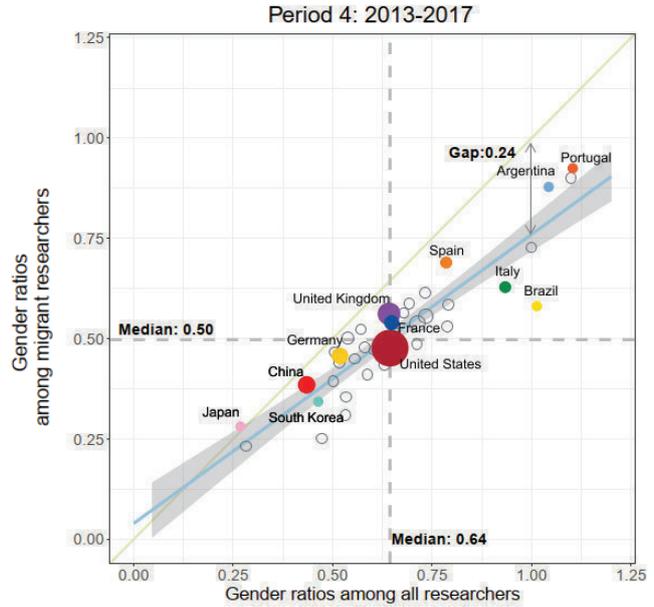
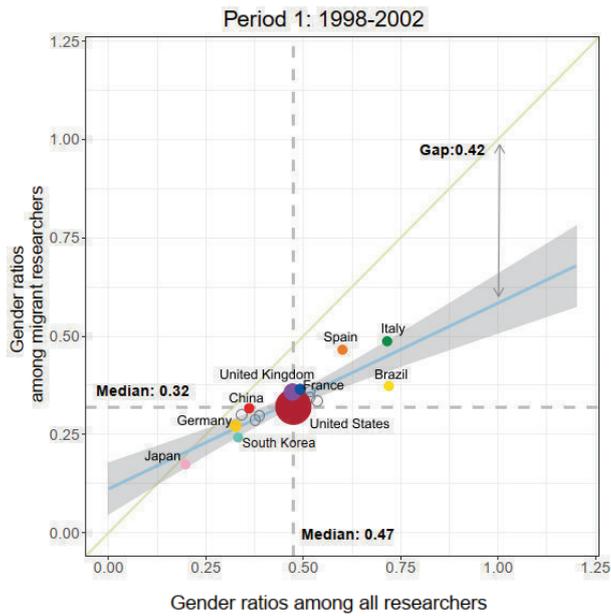
## WOMEN TO MEN RATIOS FOR SCHOLARS AND MIGRANT SCHOLARS



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

Zhao, Akbaritabar, Kashyap, Zagheni (2023) PNAS

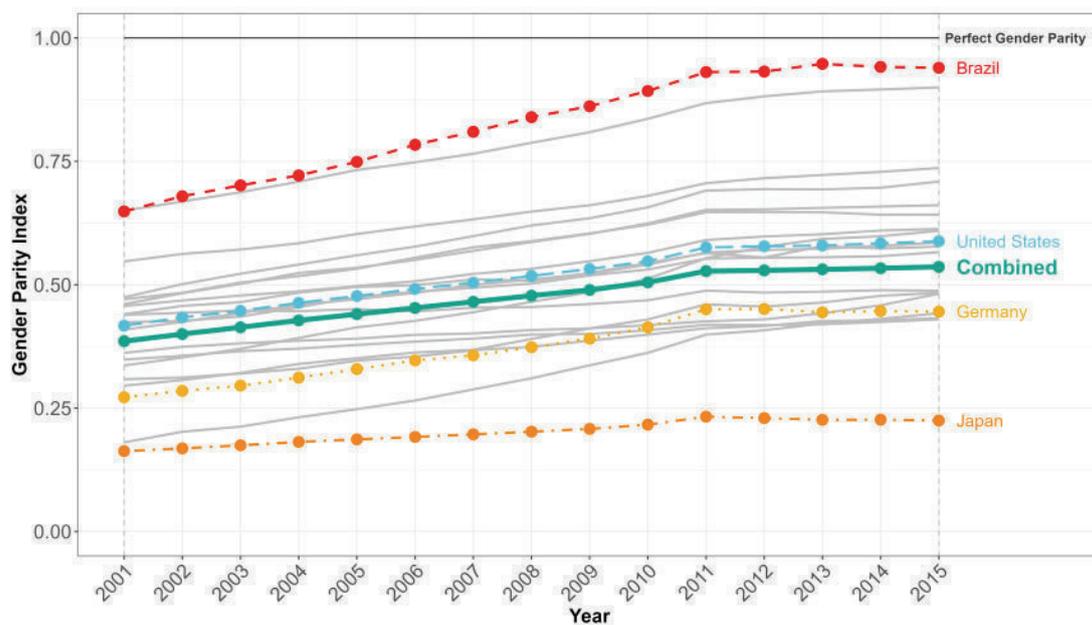
# GENDER RATIOS FOR MIGRANTS CONVERGING TO THOSE OF THE GENERAL POPULATION OF SCHOLARS



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

Zhao, Akbaritabar, Kashyap, Zagheni (2023) PNAS

# TRENDS IN GENDER PARITY



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

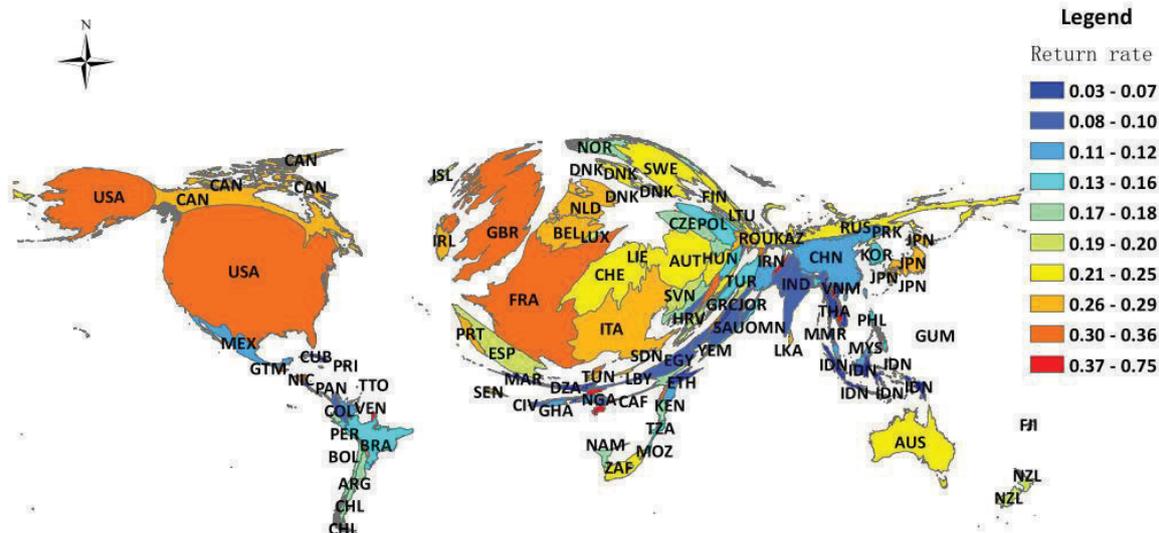
Kim, Carrasco, Vishnoi et al. (In progress)

## OUTLINE

- BACKGROUND ON THE DATA
- MIGRATION TRENDS AND PATTERNS
- GENDER INEQUALITIES AND INTERNATIONAL MOBILITY
- **POLICY SHOCKS AND RETURN MIGRATION**

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

## FLOWS FROM GERMANY AND RETURN RATES



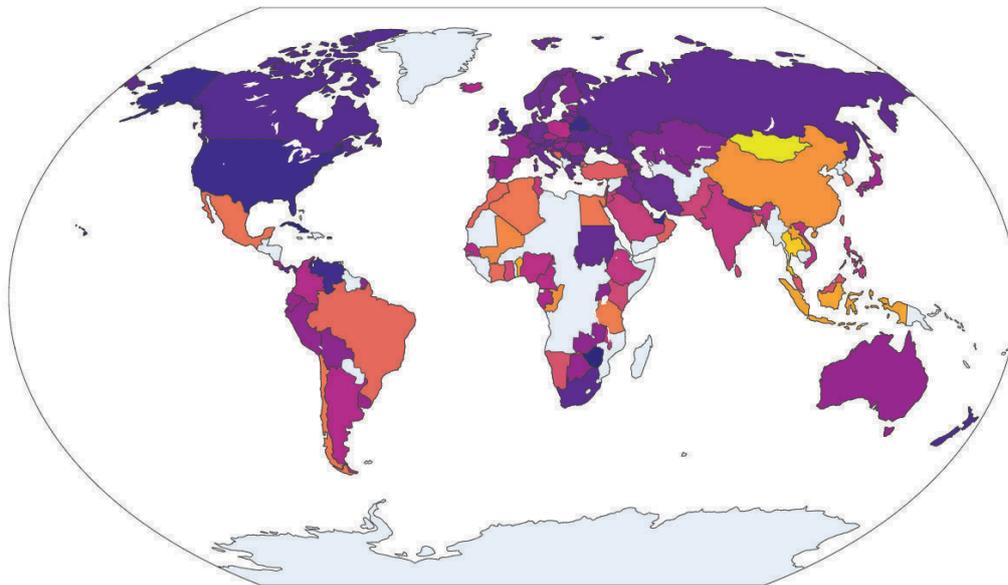
**Fig. 2** Outward flows (from Germany) and respective return rates across countries. The sizes of the countries are proportional to the flows of outward researchers from Germany. The colors indicate the differences in the return rates of the German-affiliated researchers returning to Germany from each country.

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# RETURN MIGRATION – COHORT OF 2000

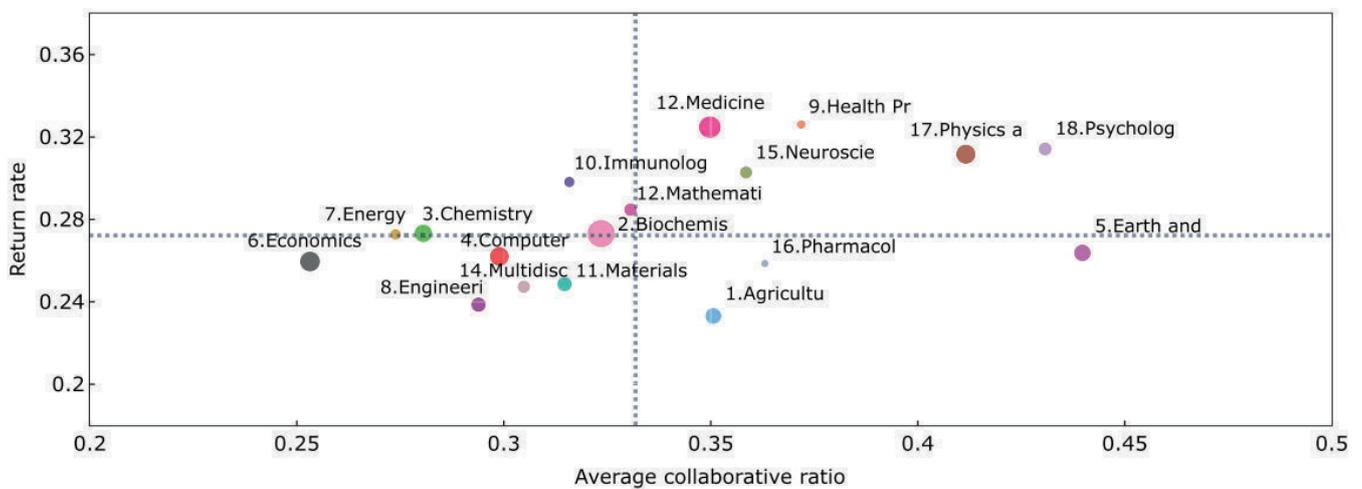


Ratio of scholars who returned after spending at least 3 years abroad



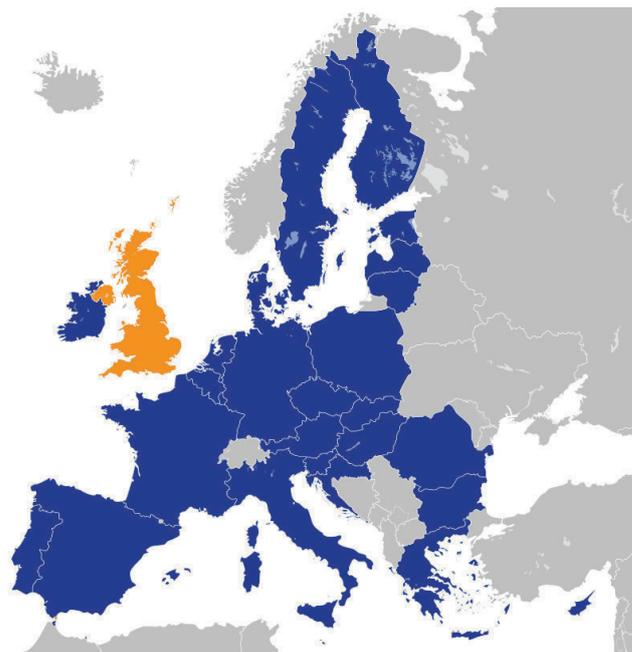
MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# RETURN RATE TO GERMANY AND FRACTION OF PUBLICATIONS WITH SCHOLARS BASED AT GERMAN INSTITUTIONS



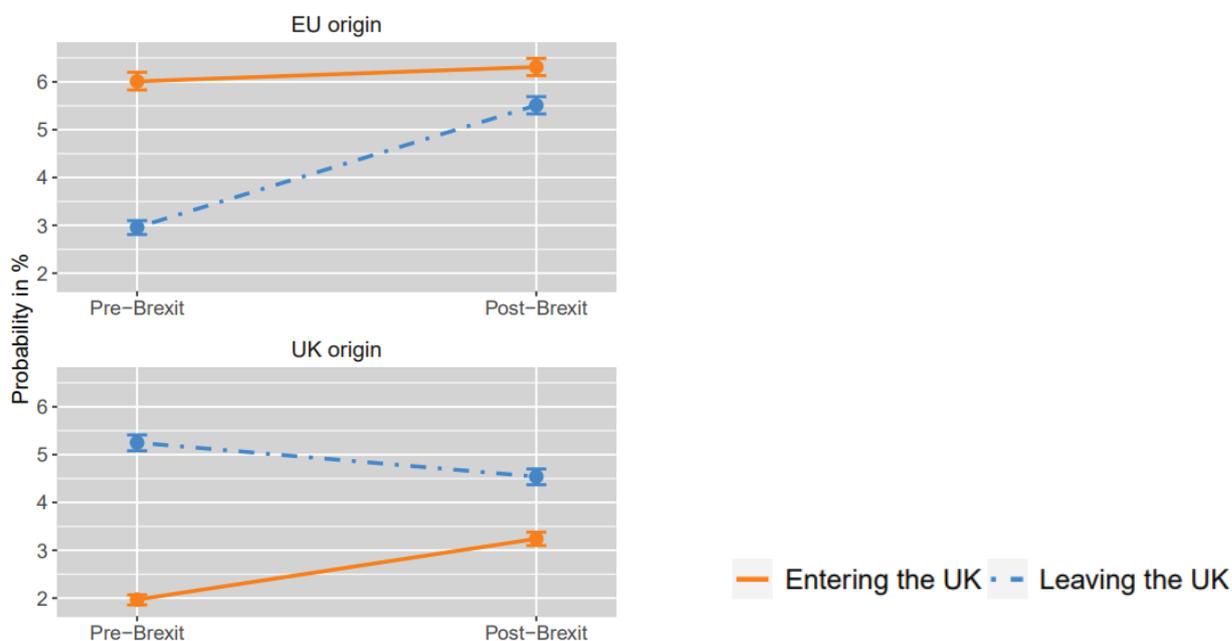
MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# POLICY SHOCKS: HOW DID BREXIT AFFECT MIGRATION OF SCHOLARS?



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

# POLICY SHOCKS: HOW DID BREXIT AFFECT MIGRATION OF SCHOLARS?



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH



## OUTLINE

- **BACKGROUND ON THE DATA**
- **MIGRATION TRENDS AND PATTERNS**
- **GENDER INEQUALITIES AND INTERNATIONAL MOBILITY**
- **POLICY SHOCKS AND RETURN MIGRATION**

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

## SOME REFLECTIONS



- Germany is among the top four worldwide destination countries for scientists and has benefited from playing a central role in the mobility of scholars across Europe and North America.
- Valuable investments in research are paying off and should continue.
- Key opportunities for the future include strengthening exchange with the Global South and its pool of talent
- Further increasing the representation of women in the global circulation of talent should also be a goal as Germany has room for improvement in this dimension.
- China has been changing the landscape of scientific mobility. The future may depend also on broader geopolitical constellations
- Not one Germany, but diversity of contexts and heterogeneity across regions
- Policy shocks like Brexit may create disruption. Ultimately science is at its best when circulation and recombination of ideas is favored

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH



# Scholarly Migration Database

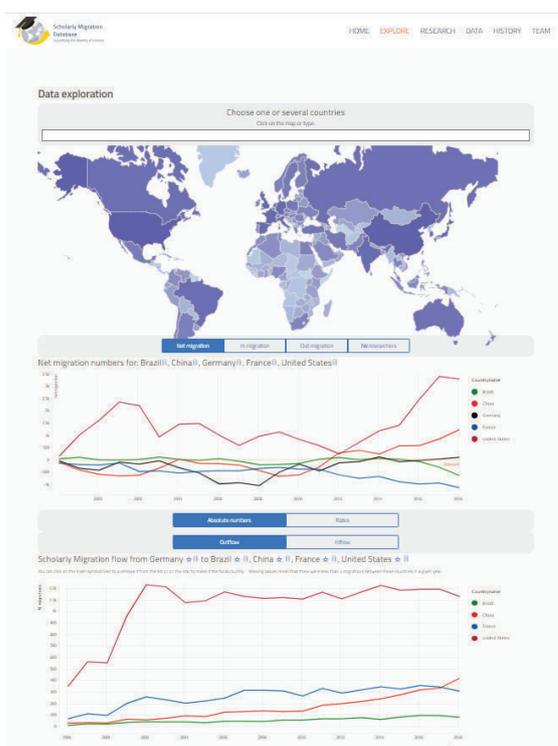
Quantifying the Mobility of Scholars

[www.scholarlymigration.org](http://www.scholarlymigration.org)

MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

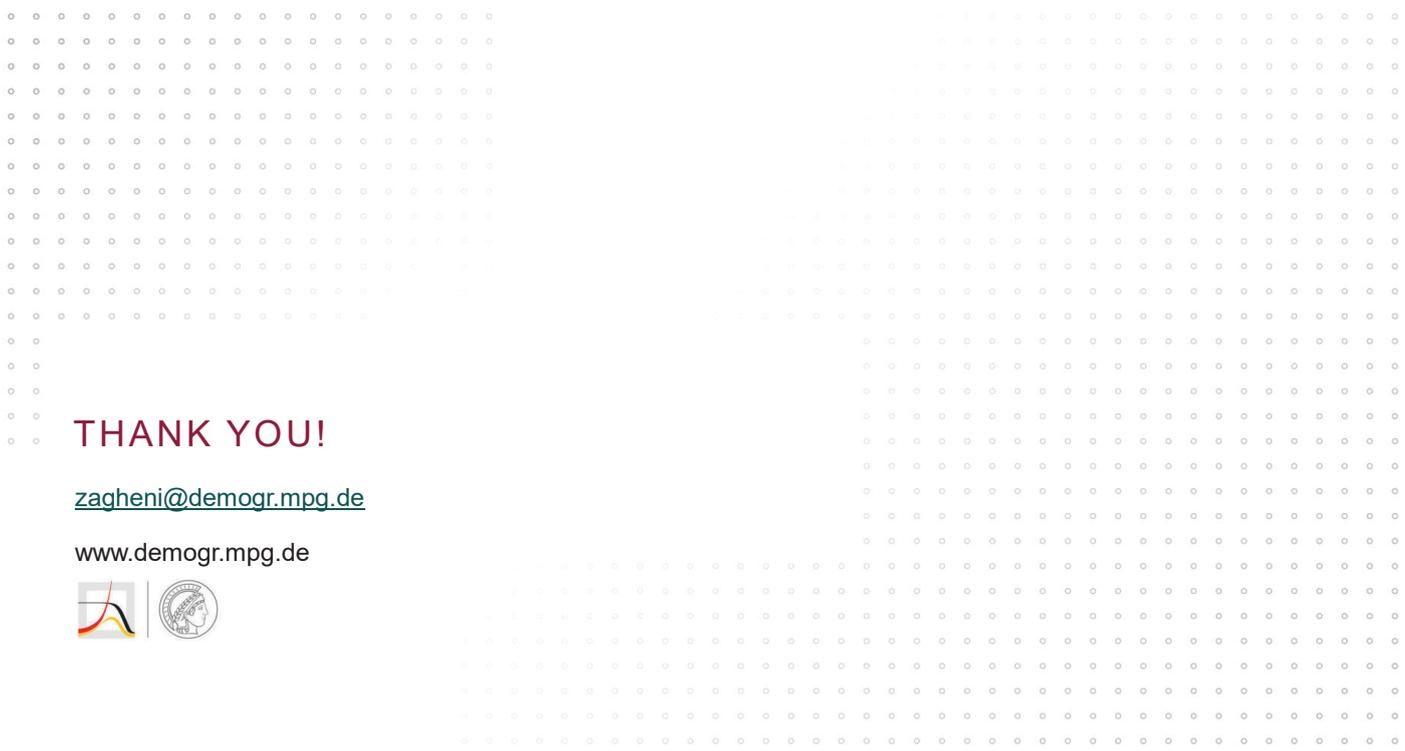


Scholarly Migration Database  
Quantifying the Mobility of Scholars



MAX PLANCK INSTITUTE FOR DEMOGRAPHIC RESEARCH

[www.scholarlymigration.org/exploration.html](http://www.scholarlymigration.org/exploration.html)



**THANK YOU!**

[zagheni@demogr.mpg.de](mailto:zagheni@demogr.mpg.de)

[www.demogr.mpg.de](http://www.demogr.mpg.de)



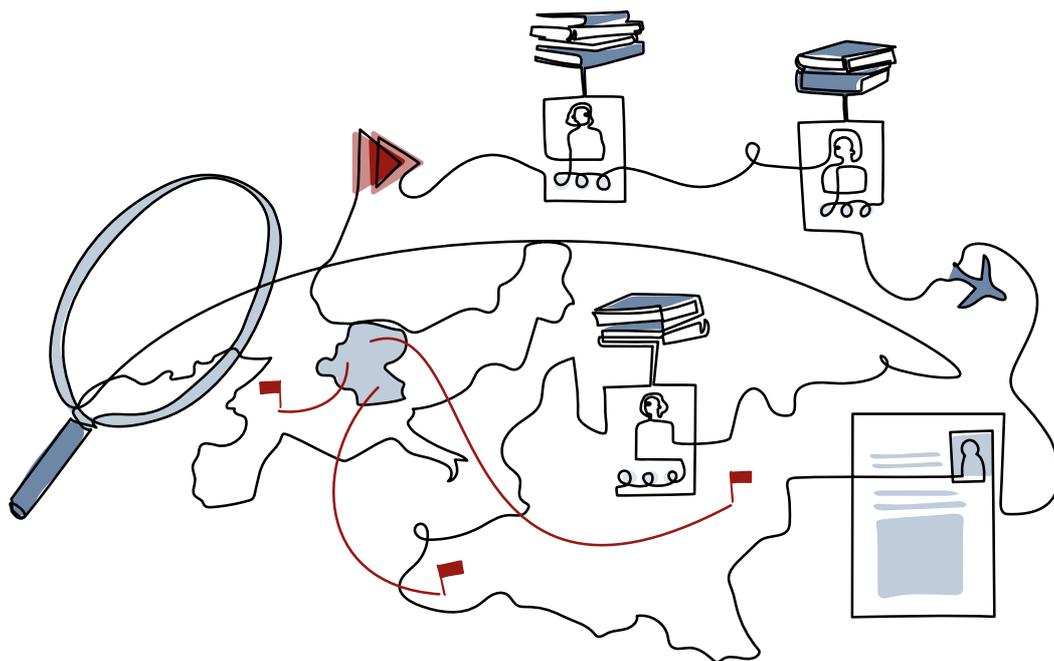


# HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

19./20. Februar 2024 – KOMED, Köln

## Ergebnisdossier Präsentation Handreichung

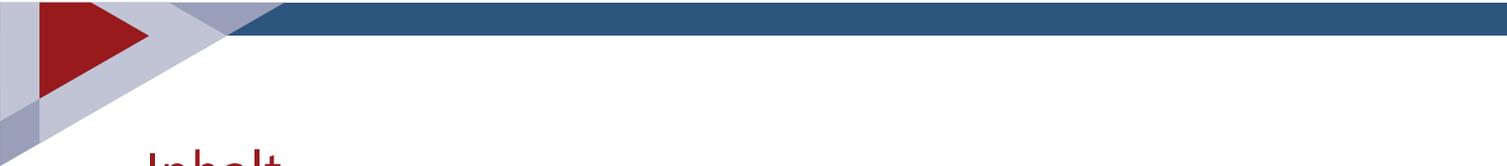
Interaktive Einführung in die HRK ADVANCE-Handreichung  
„Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen“



**Elisabeth Vögele, Alexandra Feisthauer**

## **Interaktive Einführung in die HRK ADVANCE-Handreichung**

### **Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen**



## **Inhalt**

### **1. Interaktiver Einstieg**

### **2. Die HRK ADVANCE-Handreichung**

Entstehung der Handreichung

Befragung von Hochschulleitungen zu internationalen Berufungen

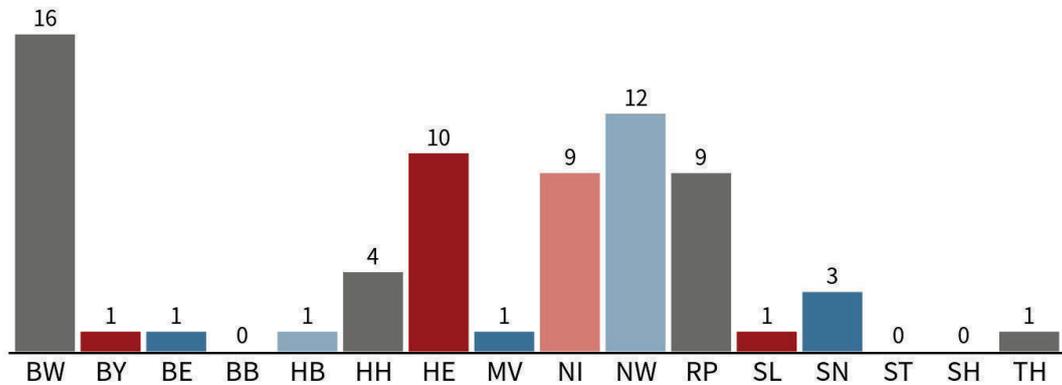
Handlungsoptionen im institutionellen Berufungsprozess

Handlungsbedarfe auf Landes- und Bundesebene

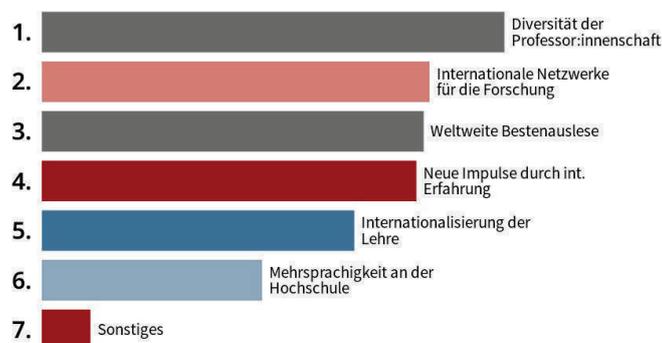
### **3. Ausblick**



# In welchem Bundesland liegt Ihre Hochschule?



# Welche Gründe sprechen aus Ihrer Sicht für die Gewinnung und Berufung internationaler Wissenschaftler:innen auf Professuren?





## Die HRK ADVANCE Handreichung

### Entstehung der Handreichung

#### **Befragung von Hochschulleitungen zu internationalen Berufungen (Herbst 2022)**

- ▶ Status quo, Potenziale und Herausforderungen der Gewinnung und Berufung von internationalen Wissenschaftler:innen aus dem Ausland

#### **Expertenrunde (Frühjahr bis Herbst 2023)**

- ▶ Diskussion zu Herausforderungen und Bedarfen aus dem Hochschulsystem
- ▶ Erarbeitung und Absicherung der Handreichung

#### **Rückkopplung mit Hochschulleitungen (Herbst 2023)**

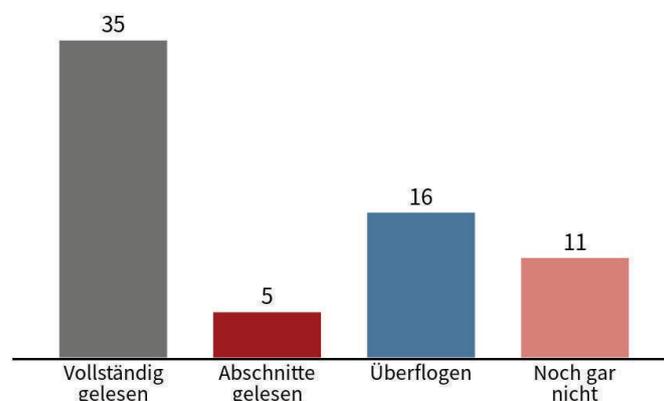
## Ziele der Handreichung

Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen an deutschen Hochschulen unterstützen, um verstärkt internationale Professor:innen für das deutsche Hochschulsystem zu gewinnen

- Handlungsoptionen für die Hochschulen im institutionellen Berufungsprozess aufzeigen
- Handlungsbedarfe auch auf politischer Landes- und Bundesebene formulieren

6

## Wie gut kennen Sie die Handreichung bereits?



# Befragung von Hochschulleitungen

## Eckdaten der Befragung

- ▶ Befragung aller 269 Mitgliedshochschulen zwischen September - November 2022
- ▶ Rücklaufquote 19 % (Universitäten: 29 %; HAWs/FHs: 13,5 %; Sonstige: 6 %)

## Status Quo

- ▶ 18% aller Rufe zwischen 2019 und 2022 gingen ins Ausland
- ▶ 58 % aller Rufe angenommenen Rufe aus dem Ausland gingen an Rückkehrer:innen

## Frage nach drei größten Herausforderungen bei Rufen ins Ausland

- ▶ Deutschkenntnisse (37 %)
- ▶ Besoldung (35 %)
- ▶ Umfang des Lehrdeputats (25 %)
- ▶ Dual-Career-Möglichkeiten (22 %)
- ▶ Ausstattung der Professur (18 %)
- ▶ Verbeamtung von ausländischen Professor:innen (16 %)

# Definition: Internationale Professor:innen

- **Ausländische Wissenschaftler:innen, deren Lebensmittelpunkt sich zum Zeitpunkt der Berufung im Ausland oder in Deutschland befindet.**
- **Deutsche Rückkehrer:innen, deren Lebensmittelpunkt bei der Berufung im Ausland ist.**

# Welche Zielgruppe wurden Ihrer Einschätzung nach an Ihrer Hochschule/Ihrer Fakultät in den letzten fünf Jahren hauptsächlich berufen?



## Handlungsoptionen im institutionellen Berufungsprozess

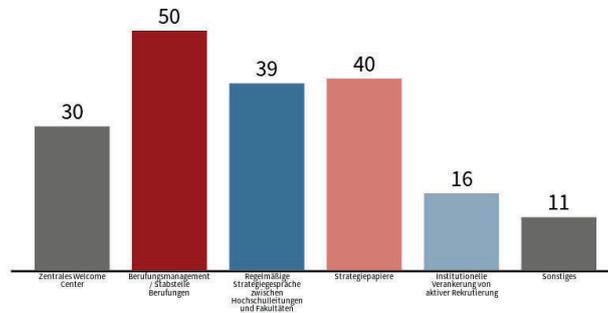
### Institutionelle Ausrichtung auf ein internationales Kollegium

- ▶ Willkommens- & Servicekultur stärken
- ▶ Wandel der Organisationskultur initiieren
- ▶ Interkulturell sensible & mehrsprachige Lösungen in allen Handlungsbereichen der Hochschule anbieten
- ▶ Berufungspraxis auf internationale Wissenschaftler:innen ausrichten
- ▶ Synergieeffekte zur Gleichstellung und Diversität nutzen
- ▶ Zusammenarbeit mit externen Akteur:innen initiieren

### Governance und Berufungsmanagement

- ▶ Hochschulweite Strategien & Standards einführen
- ▶ Zentrale Dienstleistungen bereitstellen

# Welche Governance-Instrumente werden an Ihrer Hochschule genutzt?



## Handlungsoptionen im institutionellen Berufungsprozess

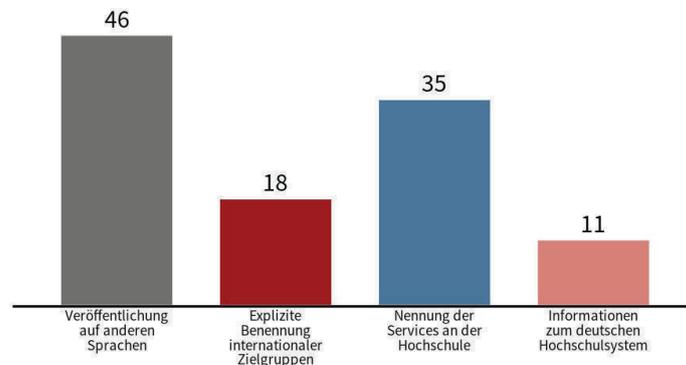
### Ausschreibung

- ▶ International attraktiver Fachzuschnitt in der Denomination definieren
- ▶ Einstellungsvoraussetzungen an internationale Wissenschaftler:innen anpassen
- ▶ Äquivalenzen ermöglichen
- ▶ Internationale Ausschreibung

### Aktive Rekrutierung

- ▶ Gezielte Recherche & Ansprache von internationalen Wissenschaftler:innen
- ▶ Netzwerke nutzen & Informationen zur Verfügung stellen

# Wie sieht an Ihrer Hochschule / in Ihrem Fachbereich eine Ausschreibung aus?



## Handlungsoptionen im institutionellen Berufungsprozess

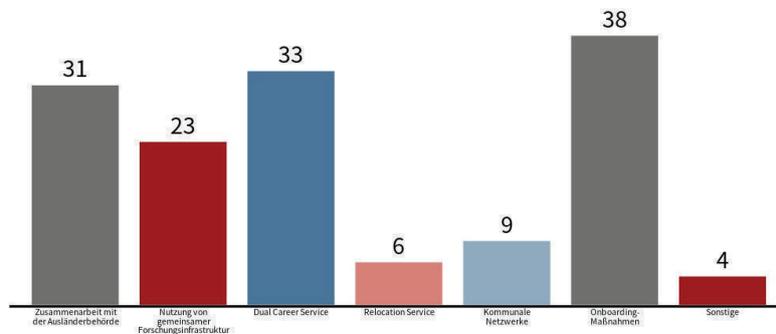
### Bewerbungs- und Auswahlprozess

- ▶ Internationale Erfahrung sicherstellen bei der Besetzung der Berufungskommission
- ▶ Beurteilung von äquivalenten Kompetenzen sicherstellen
- ▶ Beurteilung nach wiss. Leistungskriterien und zusätzlich relevanten Kriterien in Bezug auf Hochschulstrategie
- ▶ Transparente Kommunikation gewährleisten

### Berufungsverhandlungen: Attraktivität des Hochschulstandorts

- ▶ Betreuung internationaler Wissenschaftler:innen sicherstellen
- ▶ Dual-Career-Service anbieten
- ▶ Netzwerke zu internationaler Infrastruktur am Hochschulstandort etablieren
- ▶ Internationale Professor:innen langfristig binden

# Welche Angebote haben Sie an Ihrem Hochschulstandort etabliert?



## Handlungsoptionen im institutionellen Berufungsprozess

### Onboarding

- ▶ Onboarding-Maßnahmen in der Verwaltung, akademischen Selbstverwaltung und Lehre bereitstellen
- ▶ Ankunft am Hochschulstandort erleichtern
- ▶ Kulturwandel und Mehrsprachigkeit an der Hochschule sicherstellen
- ▶ Langfristige Begleitung



## Ausblick

## Ausblick

**Ausblick der Weiterarbeit an dem Thema im Projekt HRK ADVANCE:**

- ▶ **Virtuelle Tagung zur Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals am 26./27. Juni 2024**
- ▶ **Call for Participation für Beispiele guter Praxis März 2024**
- ▶ **Herbsttagung HRK ADVANCE, Ende September**
- ▶ **Auswertung der Landeshochschulgesetze zu Regelungen bzgl. der Berufung von Professor:innen**
- ▶ **Überarbeitung des HRK-Faltblattes „Deutsches Aufenthaltsrecht für Wissenschaftler/innen aus Nicht-EU-Staaten“**

**Bleiben Sie informiert über unseren Mail-Verteiler:**

**[www.hrk.de/advance/kontakt/mailverteiler](http://www.hrk.de/advance/kontakt/mailverteiler)**



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**HRK** Hochschulrektorenkonferenz  
Die Stimme der Hochschulen



Kontakt:  
Elisabeth Vögele  
Dr. Katharina Gefele





## Ziel

Mit der Studie Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo) des DAAD und DZHW sowie der Handreichung „Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen“ des Projekts HRK ADVANCE wurden wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals veröffentlicht. Im Anschluss an eine Präsentation der InWiDeHo-Studie wurden die Ergebnisse und Empfehlungen in einem moderierten Gespräch gemeinsam verglichen und diskutiert. Das Podiumsgespräch diente als Einstieg für Rückfragen und einen offenen Austausch im Plenum sowie die Weiterarbeit in den Workshops zu verschiedenen Themen der Gewinnung von internationalen Professor:innen.

Podiumsteilnehmer:innen:

- Dr. Katharina Gefele, stellvertretende Projektleiterin HRK ADVANCE
- Dr. Susanne Jaudzims, wissenschaftliche Mitarbeiterin Abteilung Governance in Hochschule und Wissenschaft, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
- Dr. Christian Schäfer, Referatsleiter Forschung und Studien, Deutscher Akademischer Austauschdienst
- Elisabeth Vögele, Referentin HRK ADVANCE

Moderation: Marijke Wahlers, Abteilungsleitung Internationale Angelegenheiten & stellvertretende Generalsekretärin, Hochschulrektorenkonferenz

## Zusammenfassung

### Attraktivität des deutschen Hochschulstandorts

Im Podiumsgespräch wurde zunächst die Frage diskutiert, wie sich die Attraktivität des deutschen Hochschulstandorts für internationale Wissenschaftler:innen steigern lässt.

Auf Grundlage der DZHW-Studie wären Verbesserungen der Informationsinfrastruktur, mehrsprachige Informationsangebote und -portale sowie eine zielgruppenspezifische und individuelle Beratung empfehlenswert. Zudem sollte die Mehrsprachigkeit an den Hochschulen stärker priorisiert werden sowie Sprachkurseangebote auf die Bedarfe internationaler Wissenschaftler:innen zugeschnitten werden.

Zudem wäre eine Angleichung der Qualifikationswege an internationale Standards förderlich – z. B. durch eine Erhöhung von Tenure Track oder die Flexibilisierung von Habilitationsäquivalenzen. In der HRK-Expertenrunde wurde ebenfalls das Thema Äquivalenzen auch in Bezug auf z. B. Drittmittelerfahrung, Publikationsformen sowie Lehrererfahrung als sehr relevant diskutiert, um eine internationale Vergleichbarkeit von Kompetenzen zu gewährleisten.

Aus Sicht des DAAD müsste in Deutschland die bereits vorhandene Attraktivität als Wissenschaftsstandort noch systematischer und in der breite genutzt werden. Länder wie die USA würden exzellente Standorte gezielter als „Glanzlichter“ zur Gewinnung von internationalen Wissenschaftler:innen nutzen, wären proaktiver in der Rekrutierung von ausgezeichneten Talenten sowie in den Optionen, diese gezielt zu halten oder innerhalb des Landes weiter zu vernetzen. Nach diesem Vorbild müssten die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland enger zusammenarbeiten – mit dem Ziel, internationale Talente zu gewinnen, zu vernetzen und im deutschen Forschungssystem zu halten.



Ergänzend wurde auf Grundlage der HRK-Befragung von Hochschulleitungen festgestellt, dass einige Rahmenbedingungen verbessert und Hürden abgebaut werden könnten, um die Attraktivität zu steigern. So seien die Themen Lehrdeputat, Besoldung sowie Dual Career immer wieder Herausforderungen in Berufungsverhandlungen. Hier wären Möglichkeiten der Flexibilisierung wie z.B. ein globales Lehrdeputat oder leistungsgebundene Gehaltsstufen für die Hochschulen wichtig, um Spielräume für Innovation und Schwerpunktsetzung zu erhalten. Dual-Career-Angebote sollten durch eine stärkere Vernetzung erhöht werden. Bereits als attraktiv gelten in Deutschland die Forschungsinfrastruktur sowie die Sicherheit der Verbeamtung und des sozialen Systems. Diese Vorteile sollten strategischer genutzt und kommuniziert sowie Hürden für Wissenschaftler:innen ohne EU-Staatsbürgerschaft abgebaut werden. Um diese Bedingungen zu verbessern, ist auch die hochschulinterne Kommunikation und Zusammenarbeit an diesen Themen wichtig.

### Besondere Bedarfe von jungen Talenten

Internationale Wissenschaftler:innen haben in frühen Karrierephasen wie der Promotions- oder Postdoc-Phase ein besonderes Potenzial, für den deutschen Hochschulstandort gewonnen zu werden. Es wurde diskutiert, welche spezifischen Bedarfe diese Zielgruppe hat und wie diese gehalten werden können.

Die DZHW-Studie hat internationale Postdocs in Deutschland besonders in den Blick genommen. Hier zeigte sich, dass diese Zielgruppe spezifische Informationen und Beratungsangebote insbesondere zu Karrierewegen im deutschen Wissenschaftssystem braucht. Dies kann auch schon in der Promotionsphase hilfreich sein. Die Graduiertenzentren seien mit solchen Angeboten bereits sehr aktiv. Wichtig sei es aus Sicht des DAAD, dass die im deutschen Hochschulsystem erforderliche Bewegung zwischen verschiedenen Forschungseinrichtungen strategisch mitgedacht werde und die internationalen Wissenschaftler:innen hier noch gezielter unterstützt werden, um im deutschen System zu bleiben.

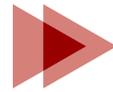
Die Erfahrung in der Zusammenarbeit mit internationalen Postdocs zeigt, dass für diese der Kontakt zu den Studierenden an der Hochschule zentral sei, um z.B. Erfahrungen in der Lehre oder in der Betreuung von Promovierenden sammeln zu können und den Vorteil der Verbindung von Forschung und Lehre zu erkennen. Wichtig sei zudem, diese im Sinne einer *Internationalization at home* stärker einzubinden und ihre internationale Erfahrung zu würdigen. Der Aufbau von Deutschkenntnissen sei hier zwar wichtig, jedoch auch nicht überzubewerten, da der Fokus für junge Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase auf der Weiterentwicklung in der Forschung und ihren Publikationen liegt und diese nicht vernachlässigt werden sollten.

### Sprachkenntnisse & Mehrsprachigkeit

Vertiefend wurde die Frage nach den Anforderungen an Deutschkenntnisse beim internationalen Personal diskutiert. Sollten internationale Wissenschaftler:innen mehr Deutsch sprechen oder sollte in der Verwaltung mehr Englisch gesprochen werden?

Die DZHW-Studie zeigt, dass Deutschkenntnisse durchaus wichtig sind, um Teil einer Hochschule zu sein und mitsprechen zu können. Selbst wenn auf Englisch geforscht wird, die Verwaltung und die Gremienarbeiten finden an deutschen Hochschulen überwiegend auf Deutsch statt. Teilhabe und Partizipation verlangen derzeit also auch Deutschkenntnisse, die nicht vernachlässigt werden sollten. Passende Sprachlernangebote für Wissenschaftler:innen, die sie maximal effizient nutzen können, seien daher durchaus wichtig.

Die HRK ADVANCE-Handreichung behandelt die Thematik insbesondere in Bezug auf den Berufungsprozess. Wenn man internationale Talente gewinnen möchte, sollten die Sprachkenntnisse nach Möglichkeit nicht ausschlaggebend für die Auswahl der Kandidat:innen sein. Dazu bedarf es eines Kulturwandels an den Hochschulen, um bereits bei der Ausschreibung und im Berufungsprozess keine Exklusion zu erzeugen. Aber auch im Hochschulalltag sollten internationale Wissenschaftler:innen besser unterstützt werden durch eine mehrsprachige Kommunikation und Internationalisierung der Hochschule.



## Plenumsdiskussion

Aus dem Plenum wurden verschiedene Fragen und Anregungen formuliert, die auf dem Podium weiterdiskutiert wurden.

In Bezug auf HAWs bzw. Fachhochschulen wurde die Frage aufgeworfen, wie man internationale Berufungen stärken kann, insbesondere unter Berücksichtigung der notwendigen Berufserfahrung. Auf Grundlage der DZHW-Studie lasse sich erkennen, dass es durchaus Interesse bei internationalen Wissenschaftler:innen an HAW-Professuren gäbe, jedoch die Berufserfahrung häufig eine Hürde sei. Eine Flexibilisierung der Qualifikationswege wäre wünschenswert, aber insbesondere auch eine klare Kommunikation und Beratung zu den unterschiedlichen Karrierewegen und Anforderungen, damit internationale Forschende wissen, welche Forschungsmöglichkeiten es in Deutschland gibt. Die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und außerhochschulischen Forschungszentren hätte für HAWs/FHs großes Potenzial, da die Zeit an den Forschungszentren als Berufserfahrung anerkannt werden kann. Diese Chancen der regionalen Kooperation lässt sich auch mit den Ergebnissen der HRK-Befragung stützen, da erkennbar ist, dass an HAWs/FHs überwiegend regional rekrutiert wird. Darüber hinaus zeigt die Befragung aber auch, dass an vielen HAWs/FHs das Thema internationale Berufungen noch nicht strategisch verankert ist und Tenure-Track-Programme noch kaum genutzt werden können – hier besteht also institutionelles Weiterentwicklungspotenzial.

Zudem wurde die Frage nach den Selektionsmechanismen an den Hochschulen und nach der Kompetenz der Berufungskommissionen, die die Listen setzen, gefragt. Wie viele internationale Forschende schaffen es auf Platz 1 auf der Liste? Möglicherweise sind Hochschulleitungen an internationalen Berufungen interessiert und internationale Forschende auch an Deutschland interessiert, aber die Perspektive der Vertreter:innen aus den Fachbereichen und den Berufungskommissionen kann durchaus anders aussehen.

Diese Wahrnehmung wurde im Plenum geteilt und darauf verwiesen, dass die Diskussion um internationale Forschende bereits lange geführt wird, die Herausforderungen jedoch noch fast die gleichen seien. Ein zentrales Thema sei weiterhin die Sprache. Das Lehrdeputat wird überwiegend anhand von deutschsprachigen Lehrstunden berechnet, insbesondere im grundständigen Studium – d.h. englischsprachige Lehre stellt für viele Hochschulen weiterhin ein Problem dar. In den Naturwissenschaften ist vieles bereits auf Englisch eingerichtet: Lehre, Ausschreibungen, Gremienarbeit sowie der Alltag in den Instituten. In anderen Fächern ist das undenkbar. Es bedarf Mehrsprachigkeit und Flexibilisierung der Karrierewege, einer Wertschätzungskultur und eine Angleichung der Kriterien und Standards zwischen den Fächern. Es braucht in allen Fächern eine Öffnung und Ausrichtung auf internationales Personal und mehr Durchlässigkeit zwischen Forschungszentren und Hochschulen.

Aus Sicht des DZHW lässt sich dieser Eindruck durch den Befund stützen, dass sehr viele Ausschreibungen immer noch auf Deutsch lanciert werden und Informationen enthalten, mit denen internationale Forschende nichts anfangen können. Zudem erscheinen die Berufungsprozesse langwierig und intransparent, es gäbe keine Informationen darüber, wer in den Berufungskommissionen sitzt und Probevorträge müssten auf Deutsch gehalten werden. *Unconscious Bias* sei ein großes Thema, denn oft werden die Personen ausgewählt, die bessere Deutschkenntnisse haben – d.h. in der Regel die Deutschen – weil es insgesamt „einfacher“ erscheint. Hier besteht großes Potenzial nach oben und bei weiteren Studien sollten Mitglieder aus Berufungskommissionen mit befragt werden.

Aus Sicht der HRK sollte möglichst zwischen Fachbereichen und Hochschulleitungen hochschulweite Standards geschaffen werden, was z.B. die Mehrsprachigkeit bei Ausschreibungen und Bewerbungsunterlagen angeht. Zudem zeigen sich bei diesen Themen viele Überschneidungspunkte zum Thema Gleichstellung, das derzeit intensiv bearbeitet wird mit dem Ziel einer Selbstverpflichtung der Hochschulen. Hier könnten Synergien mit den Gleichstellungsbeauftragten etabliert werden, da ähnliche Fragen und Lösungen möglich sein könnten.

# Internationale Wissenschaftler\*innen an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo)

Dr. Susanne Jaudzims/Dr. Axel Oberschelp

19./20. Februar 2024

HRK ADVANCE Praxiswerkstatt „Gewinnung und  
Berufung internationaler Professor:innen“



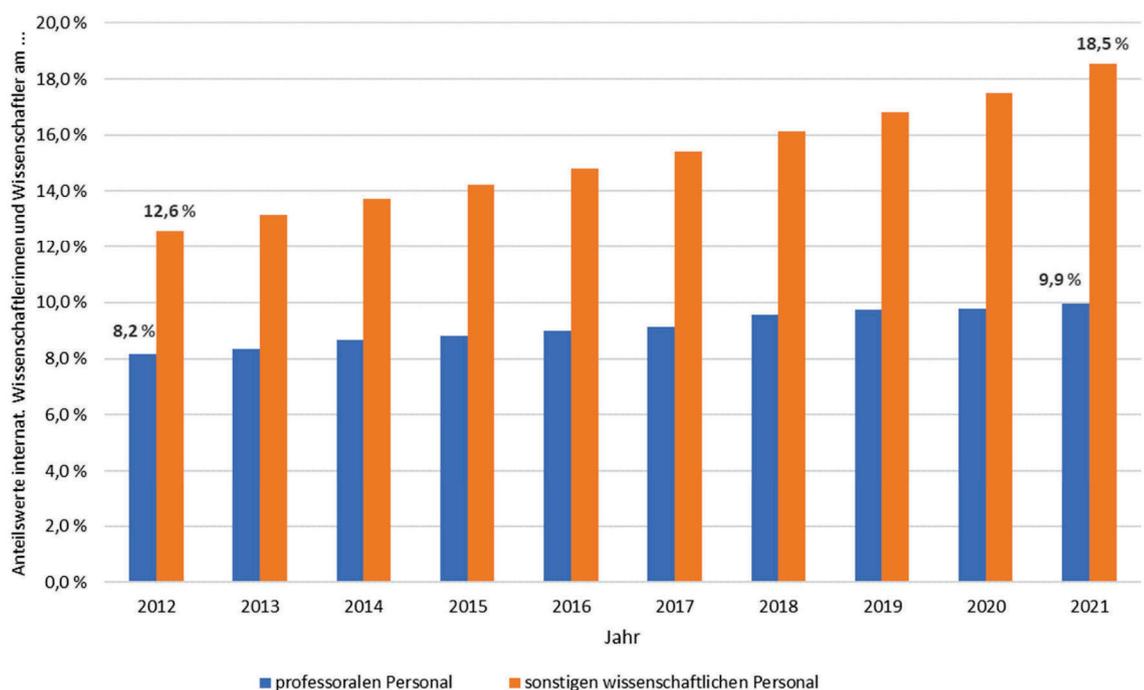
## Agenda

1. Ausgangssituation und Ziele der Studie
2. Das Projekt InWiDeHo  
(„**I**nternationale **W**issenschaftler\*innen an **d**eutschen **H**ochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur“)
3. Kernbefunde und Handlungsempfehlungen
4. Ausblick

## Ausgangssituation und Ziele der Studie

- Deutschland ist ein wichtiges Gastland für Studierende und Forschende
- Auffallend niedriger Anteil internationaler Professor\*innen
- An Universitäten: 9,9% des professoralen Personals haben eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit (2021)

## Ausgangssituation und Ziele der Studie



# Ausgangssituation und Ziele der Studie

Hypothese:

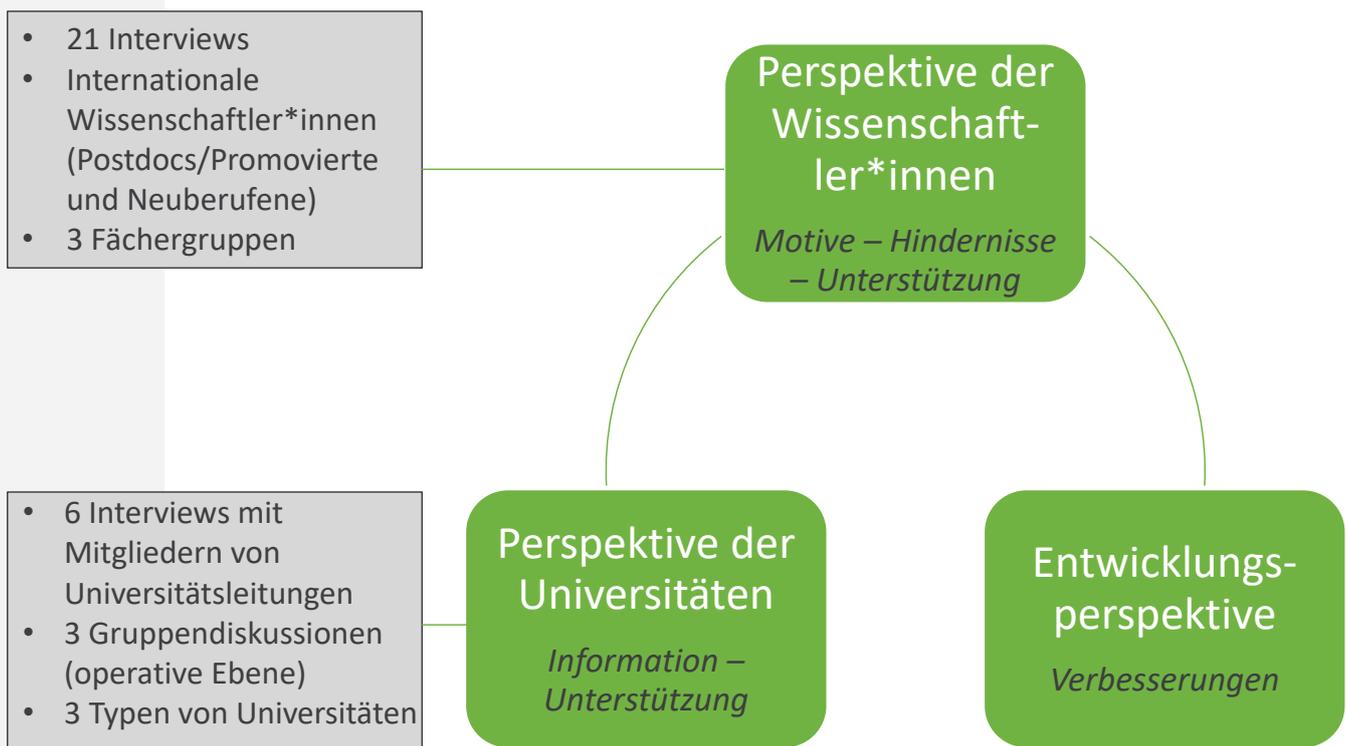
Spezifische Hindernisse erschweren internationalen Nachwuchswissenschaftler\*innen den Karriereschritt zur Professur an deutschen Hochschulen

**Forschungsfrage:**

**Gibt es spezifische Hindernisse für internationale Wissenschaftler\*innen beim Übergang von der Postdoc-Phase zur Professur an deutschen Hochschulen? Und wenn ja, welche?**

## Das Projekt InWiDeHo

*Untersuchungsbereiche (nur Universitäten)*



# Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

## 1 *Unterstützung durch die Universitäten*

***Unterstützung durch die Universität hat einen hohen Stellenwert und wird überwiegend positiv bewertet. Gleichwohl ist Verbesserungs- und Optimierungspotenzial erkennbar.***

- Mangelnde Deutschkenntnisse zählen zu den größten Hürden für intern. Wissenschaftler\*innen.
- Karrieremöglichkeiten und -wege sind häufig unklar bzw. unsicher.

### **Empfehlungen**

- Unterstützungsangebote der Universitäten sollten ausgeweitet werden (z. B. Sprachkurse, Information und Beratung zu Karrieremöglichkeiten).
- Die spezifischen Bedarfe von intern. Postdocs und Neuberufenen sollten stärker berücksichtigt werden.

# Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

## 2 *Internationale Ausrichtung im Universitätsalltag*

***In vielen Bereichen des universitären Alltags ist die internationale Ausrichtung eher schwach ausgeprägt.***

- Mehrsprachigkeit als interkulturelle Praxis ist ausbaufähig (v.a. Lehre, akademische Selbstverwaltung, Berufungsverfahren).
- Die Universitätsverwaltungen sind noch nicht in allen Bereichen auf die Belange von wiss. Tätigen aus dem Ausland eingestellt.

### **Empfehlung**

- Mehrsprachigkeit als kommunikative Praxis sollte stärker etabliert und damit eine bessere Förderung intern. Wissenschaftler\*innen ermöglicht werden.

# Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

## 3 *Dual Career und Familienfreundlichkeit*

***Die Möglichkeiten an deutschen Universitäten, insbesondere zur Förderung von Doppelkarrierepaaren, werden als eher gering bzw. als noch nicht sehr verbreitet wahrgenommen.***

- Dual Career ist neben anderen Formen der Unterstützung im Bereich von Partnerschaft und Familie von großer Relevanz.
- Demgegenüber stehen unübersehbare Defizite bei der Umsetzung; dies betrifft neben der Karrierephase Professur insbesondere die Postdoc-Phase.

### **Empfehlungen**

- Die Förderung von intern. Wissenschaftler\*innen im Rahmen von Dual Career sollte ausgebaut werden (Information, Beratung, Berufungsverhandlungen).

# Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

## 4 *Formale Regelungen zum Aufenthaltsrecht und ihre praktische Umsetzung*

***Formale Regelungen zum Aufenthaltsrecht und ihre praktische Umsetzung im Rahmen admin. Prozesse sind relevante Hürden.***

- Besondere Härten ergeben sich aus der in der Wissenschaft üblichen Befristungspraxis.
- Die Arbeitsweise der Behörden ist teilweise unverständlich und einzelne Prozesse werden als sehr langwierig bewertet.

### **Empfehlungen**

- Gesetzgeber: Schwächung der Verknüpfung von Aufenthaltstitel und Beschäftigungssituation durch Übergangsregelungen
- Universitäten: Förderprogramme und Stipendien zur Verfügung stellen, die als finanzielle Überbrückung genutzt werden können
- Ausländerämter: Förderung von Dienstleistungsorientierung und Mehrsprachigkeit

# Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

## 5 *Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland*

***Die langen Wege zu einer unbefristeten Stelle und unklare Karrieremöglichkeiten schränken die Attraktivität ein.***

- Besonderheiten des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems sind zu Beginn des Aufenthaltes oft nicht bekannt
- Spezifisches Aufgabenprofil von Professor\*innen in Deutschland
- Der Zugang zu Professuren an HAWs ist schwierig
- Unsicherheiten auf Seiten der intern. Wissenschaftler\*innen

### **Empfehlungen**

- Verbesserung der Informations- und Beratungsangebote
- Mehr Tenure-Track-Optionen
- Flexibilisierung des Lehrdeputats
- Alternative Qualifikationsformen zur Verbesserung des Zugangs zu Fachhochschulprofessuren

# Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

## 6 *Das gesellschaftliche Umfeld in Deutschland*

***Das gesellschaftliche Umfeld in Deutschland wird als überwiegend positiv empfunden. Einzelne Aspekte werden jedoch als nicht förderlich hinsichtlich eines dauerhaften Aufenthalts bewertet.***

- Probleme mit Gastfreundschaft und Fremdenfeindlichkeit v. a. außerhalb der Universität
- Partizipation und Integration sind immer mit Sprachkenntnissen verbunden

### **Empfehlungen**

- Weiterentwicklung der Willkommenskultur
- Verbesserung der sprachlichen Unterstützung

# Ausblick

## Offene Fragen und weitere Forschung

- Welche fachspezifischen Unterschiede lassen sich in Bezug auf förderliche Rahmenbedingungen und Hindernisse feststellen?
- Inwieweit hängen die Karrierechancen von den Herkunftsregionen ab?
- Welche Besonderheiten lassen sich beim Zugang zu den HAW-Professuren feststellen?
- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zur Professur?

DZHW.

HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt, 19./20. Februar 2024

# Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anregungen!



Dr. Susanne Jaudzims  
[jaudzims@dzhw.eu](mailto:jaudzims@dzhw.eu)  
+49 511 450 670-377



Dr. Axel Oberschelp  
[oberschelp@dzhw.eu](mailto:oberschelp@dzhw.eu)  
+49 511 450 670-348

### Link zum Ergebnisbericht:

[https://static.daad.de/media/daad\\_de/pdfs\\_nicht\\_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/daad\\_2023\\_inwideho\\_ergebnisbericht.pdf](https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/daad_2023_inwideho_ergebnisbericht.pdf)

DZHW.

HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt, 19./20. Februar 2024

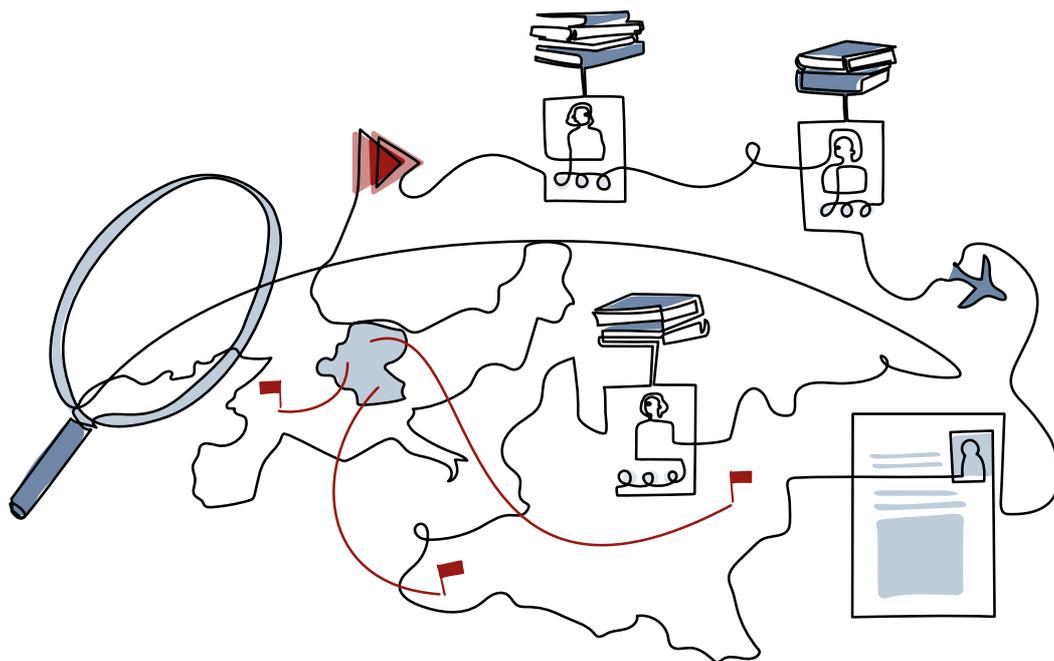


# HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

19./20. Februar 2024 – KOMED, Köln

## Vortrag Impuls 1

**Dr. Markus Häfner und Julia Hottum:  
Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Ausländerbehörde**





Impulsvortrag zum Modellprojekt

**“Zusammenarbeit zwischen der Johannes  
Gutenberg-Universität Mainz und der  
Ausländerbehörde der Stadt Mainz”**

HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt  
Internationale Berufungen (19./20. Feb. 2024)

- JULIA HOTTUM, ABH
- DR. MARKUS HÄFNER, JGU



**Teil 1:  
Die JGU in Zahlen**



© JGU, Foto: Alexander Sell

## STUDIUM UND LEHRE

10 Fachbereiche  
 2 künstlerische Hochschulen  
 76 Fächer mit 296 Studienangeboten

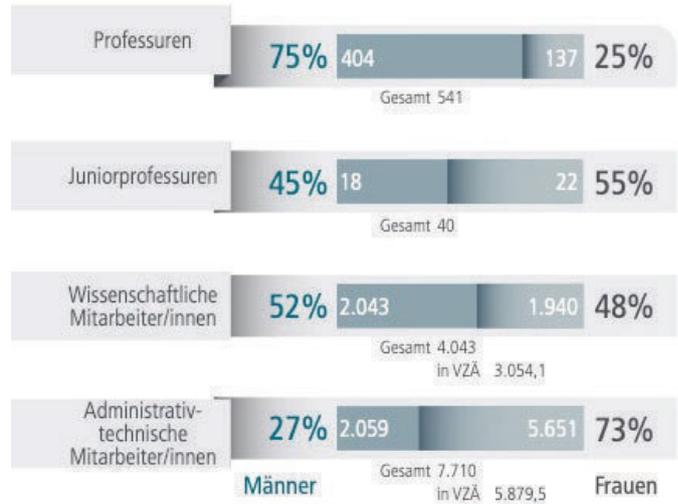
### Studierende

Wintersemester 2021/22: **30.755**  
 - davon 12,5% ausländische Studierende | absolut 3.849  
 - davon 10,3% Bildungsausländer | absolut 3.163



© Adobe Stock/stock.adobe.com

## PERSONAL 2021



VZÄ = Vollzeitäquivalent



## PERSONAL 2021

Anzahl Gastwissenschaftler:innen aus dem Nicht-EU-Ausland pro Jahr: **140**

Anzahl neu berufene bzw. neu angestellte Wissenschaftler:innen aus dem Nicht-EU-Ausland pro Jahr: **110**

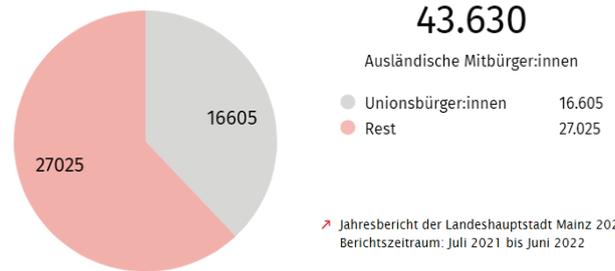
Anzahl neue Degree-Seeking-Studierende aus dem Nicht-EU-Ausland pro Jahr: **447**

Anzahl neue Austausch- u. Kooperations-Studierende aus dem Nicht-EU-Ausland pro Jahr: **49**

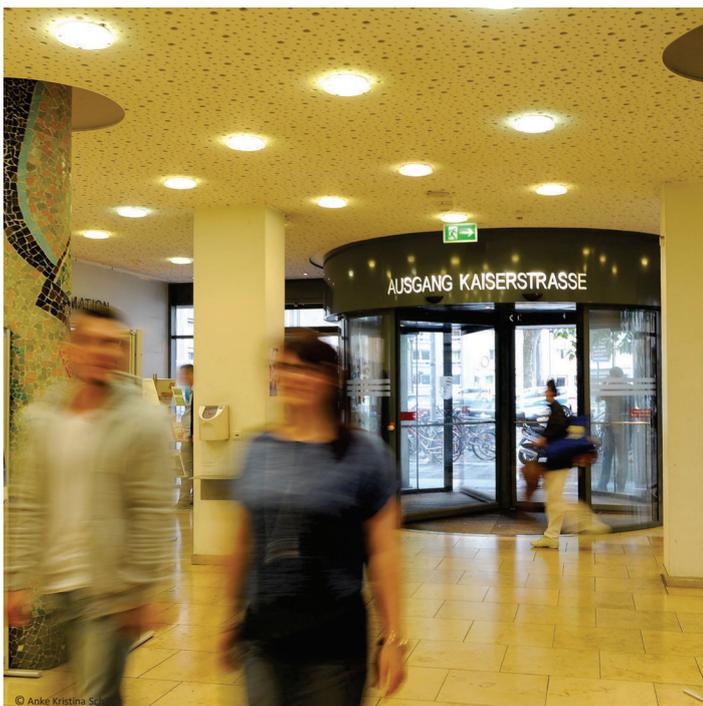
## Teil 2: Die Ausländerbehörde Mainz in Zahlen



## Anzahl der Ausländer:innen



36 Mitarbeiter:innen in der Ausländerbehörde



## WissKo

= wissenschaftliche Koordinierungsstelle

656 Wissenschaftler:innen und Forscher:innen  
inklusive deren Familienangehörige

Stand 28.06.2023

Davon Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
inkl. Universitätsmedizin und Helmholtz-Institut  
→ ca. 366 Fälle der JGU

Ca. 400 Vorträge/Jahr (JGU)

2 Mitarbeiterinnen

# Teil 3: Anlass des Projekts



© VERTEX SPACE/Stock.adobe.com

## Ausgangslage:

- Lange Wartezeiten bei der Ausländerbehörde Mainz für Wissenschaftler:innen der JGU aus Nicht-EU-Ländern, die einen Aufenthaltstitel benötigen
- ABH sieht sich mit rd. 200 Fällen im Jahr konfrontiert, die von unterschiedlichsten Stellen der JGU übermittelt werden (teils mehrfach)
- Traditionell enger Austausch (Vernetzungstreffen) zw. ABH und Welcome Center, aber nur bzgl. Studierender

## Folge:

- betr. Wissenschaftler:innen konnten zum Teil
  - Projekt- und Finanzierungspläne ihrer Forschungsvorhaben nicht einhalten
  - keine Konferenzen im Ausland besuchen
  - nicht arbeiten (Einkommenseinbußen)



© VERTEX SPACE/stock.adobe.com

#### Grundidee:

- Enge Kooperation kann Prozesse vereinfachen und verkürzen → höhere Attraktivität der JGU für Wissenschaftler:innen (aus Nicht-EU-L.)
- Höhere Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Mainz ist auch der Stadt wichtig
- durch Umstrukturierung kostenneutrale Umwidmung v. Personalressourcen der Stadt Mainz
- Ziel war und ist es, den Wissenschaftsstandort Mainz zu fördern und für Forschende und wissenschaftliches Personal attraktiv(er) zu gestalten.

## Teil 4: Verwirklichung



### Vorbereitung

- Erste Gespräche zwischen Präsidium und Abt. Int. der JGU sowie Oberbürgermeister und Leitung des Bürgeramts der Stadt Mainz seit 2017
- Wegen sehr hoher Arbeitsbelastung der ABH zunächst keine Umstrukturierung möglich
- Weitere Gespräche (auch zw. Personalabteilung der JGU und Bürgeramt) in 2018
- Bereitstellung der notwendigen Personal-Ressourcen durch die Stadt Mainz im Frühjahr 2019
- Umbau der Services für Nicht-EU-Wissenschaftler:innen im Welcome Center ab 2019



### Formale Aspekte der Zusammenarbeit:

- Offizieller Projektstart: Mai 2019
- Kein Kooperationsvertrag zw. ABH und JGU
- Projekt wurde Ende 2019 aber auch offiziell in Presse vorgestellt
- Zusammenarbeit fußt auf vertrauensvoller Kooperation und regelmäßigen Absprachen
- Neben JGU (inkl. Unimed und Helmholtz) auch Zusammenarbeit mit MPIC, MPIP und IMB (eigenständige Forschungseinrichtungen auf dem Campus)

# Teil 5: Entwicklung / Stand heute



## Veränderungen im Welcome Center seit 2019:

- Information aller Hochschulmitglieder über das Terminvergabeverfahren durch Welcome Center
- Bündelung ausländerrechtlicher Fragen von den eigenen Instituten und dem wissenschaftlichen Personal
- Kontakt mit der Ausländerbehörde ausschließlich über das Welcome Center
- 1st-Level-Informationen im Welcome Center der JGU
- Abfrage aller relevanten Daten und Dokumente durch JGU
- Keine Begleitung der int. Wiss. zur ABH mehr notwendig



© Anke Kristina Schäfer

### Veränderungen in der ABH Mainz seit 2019:

- Bereitstellung einer 50%-Stelle in der ABH Mainz exklusiv für die Vorgänge der JGU
- Seit Januar 2020: 2 Teilzeitkräfte mit insg. 29 Std (für alle Kooperationspartner: JGU, Unimed, Helmholtz, 2 MPIs, IMB)
- Beantwortung sämtlicher ausländerrechtlicher (An-)fragen des Welcome Centers
- Vorsprachetermine verlaufen unkomplizierter und schneller
- Deutlich schnellere Bearbeitungszeiten
  - Bearbeitung der E-Mails innerhalb weniger Tage
  - kurze Vorlaufzeiten für Termine
  - kurzfristige Reaktion bei Problemfällen/ eiligen Angelegenheiten



© Anke Kristina Schäfer

### Terminvergabe der ABH Mainz im Welcome Center der JGU heute:

- Sammlung und Zusammenführung aller Terminanfragen durch Welcome Center
- Versand Antragsformular und Informationen zu den erforderlichen Unterlagen an die Antragsteller:innen durch Welcome Center
- Weiterleitung des ausgefüllten Fragebogens und der notwendigen Dokumente an ABH
- Prüfung der Unterlagen (inhaltlich und auf Vollständigkeit) durch ABH
- Beantwortung von Fragen/Klärung von Unklarheiten durch ABH
- Terminvorschlag durch ABH an Welcome Center für Antragsteller:innen, wenn Prüfung abgeschlossen ist

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



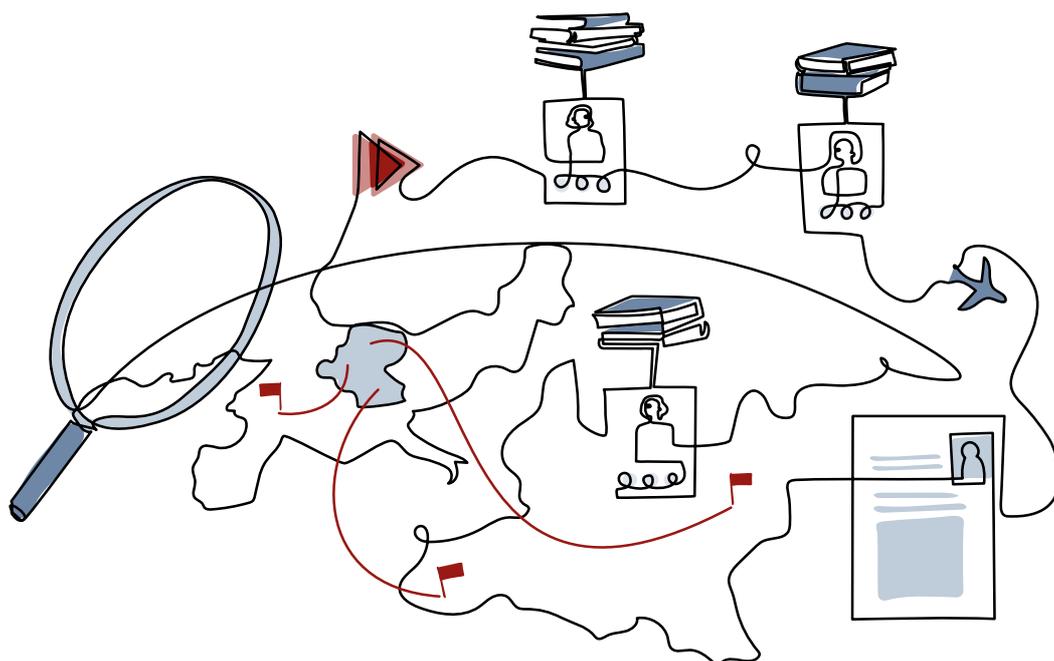


# HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

19./20. Februar 2024 – KOMED, Köln

## Vortrag Impuls 2

**Dr. Melanie Fritscher-Fehr:**  
Chancen und Herausforderungen von Tenure-Track-Professuren für  
die Gewinnung von internationalen Forscher:innen



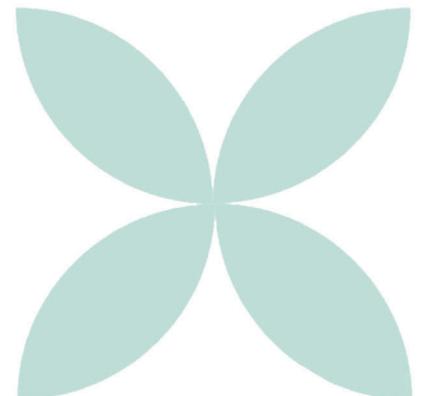
# Chancen und Herausforderungen von Tenure-Track-Professuren für die Gewinnung von internationalen Forscher:innen

HRK ADVANCE - Governance und Prozesse der Internationalisierung optimieren - Praxiswerkstatt „Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen“

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg  
Abteilung „Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung“  
Dr. Melanie Fritscher-Fehr  
20. Februar 2024

## Grundlegende Informationen zur Tenure-Track-Professur

- Einführung der Juniorprofessur 2002 als **hochschulpolitischer und -rechtlicher Versuch**, das akademische **Karrierewegsystem zu reformieren** und **bessere Perspektiven** für Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen zu schaffen
- TT-Professur wurde sukzessive gegen Mitte der 2000er Jahre eingeführt und ab 2017 durch das Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern gezielt ausgebaut
- Die TT-Professur ist in der Zwischenzeit **bundesweit eingeführt**: seit 2017 gefördert durch das Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern (1000 TT-Professuren deutschlandweit)  
→ Berufungen erfolgen innerhalb und außerhalb des Programms



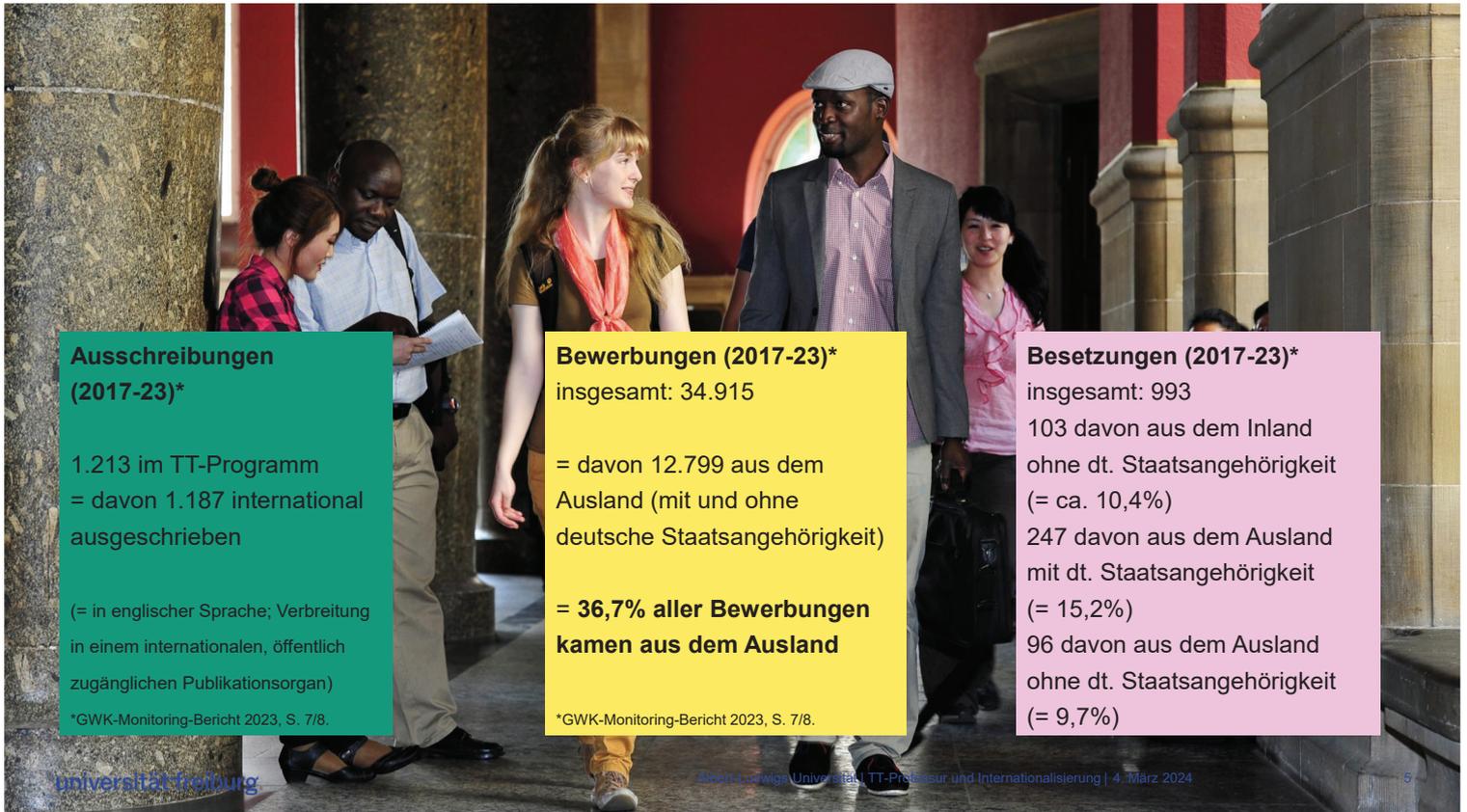
# Grundlegende Informationen zur Tenure-Track-Professur

- **Hochschulpolitische und strategische Ziele der TT-Professur:**
  - Absenkung des Erstberufungsalters sowohl auf der Einstiegs- als auch auf der Lebenszeitprofessur
  - Etablierung eines planbaren und transparenteren Karrierewegs zur Lebenszeitprofessur durch eindeutig definierte Berufungs- und Evaluationskriterien und einen strukturierten Entwicklungs- und Evaluationsprozess
  - Strategisches Instrument, um talentierte Wissenschaftler\*innen aus dem In- und Ausland frühzeitig zu identifizieren, zu gewinnen und zu binden (Unterschied zum US-System) und Chancengerechtigkeit und Gleichstellung zu verbessern
- **Unterschiedliche Ausgestaltung und Bezahlung** deutschlandweit in Abhängigkeit zum Bundesland:
  - W1 → W3
  - W1 → W2; W2 → W2 (Frage nach Definition des Tenure Tracks)
  - W2 → W3

# Internationalisierung und Personalgewinnung

**Wichtig zur Unterscheidung:** Steigerung der internationalen Attraktivität des Wissenschaftsstandorts ≠ Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals

- **Herausforderungen im Bereich „Internationalisierung & Personalgewinnung“:**
  - **Dimension A:** Messbarkeit der Attraktivität des Wissenschaftsstandorts bzw. der Institution
  - **Dimension B:** Messbarkeit der Diversifizierung und Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals
- **Attraktivität der Tenure-Track-Professur:**
  - **Dimension A:** Wie viele Bewerbungen erhalte ich aus dem Ausland? Wie viele Positionen besetze ich aus dem Ausland? Wird die TT-Professur im Ausland als attraktiv wahrgenommen? (Personal mit und ohne deutsche Staatsbürgerschaft; Wahrnehmung und Verständnis der TT-Professur)
  - **Dimension B:** Wie viele Positionen besetze ich mit Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben? Wie hoch ist der Anteil von Wissenschaftler\*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf der TT-Professur?



### Ausschreibungen (2017-23)\*

1.213 im TT-Programm  
= davon 1.187 international  
ausgeschrieben

(= in englischer Sprache; Verbreitung  
in einem internationalen, öffentlich  
zugänglichen Publikationsorgan)

\*GWK-Monitoring-Bericht 2023, S. 7/8.

### Bewerbungen (2017-23)\*

insgesamt: 34.915

= davon 12.799 aus dem  
Ausland (mit und ohne  
deutsche Staatsangehörigkeit)

**= 36,7% aller Bewerbungen  
kamen aus dem Ausland**

\*GWK-Monitoring-Bericht 2023, S. 7/8.

### Besetzungen (2017-23)\*

insgesamt: 993

103 davon aus dem Inland  
ohne dt. Staatsangehörigkeit  
(= ca. 10,4%)

247 davon aus dem Ausland  
mit dt. Staatsangehörigkeit  
(= 15,2%)

96 davon aus dem Ausland  
ohne dt. Staatsangehörigkeit  
(= 9,7%)

## Tenure-Track-Professur und Internationalisierung

### Ergebnisse des GWK-Monitoring im Bereich internationale Attraktivität der TT-Professur:

- **36,7%** und damit ca. **ein Drittel aller Bewerbungen** auf TT-Professuren im Rahmen des TT-Programm von Bund und Ländern kamen aus dem Ausland (**Wichtig:** es liegen keine Informationen über die Herkunftsländer vor; schwierig zu bestimmen, wie viele Bewerbungen aus der D-A-CH-Region eingegangen sind und wie die Reichweite der internationalen Ausschreibungen bestimmt werden kann)
- **ca. ein Viertel aller Besetzungen erfolgte aus dem Ausland**
  - **15,2%** aller TT-Professuren wurden mit Personen **aus dem Ausland mit deutscher Staatsangehörigkeit** besetzt (potenzielle „Rückkehrer:innen“)
  - **9,7%** aller TT-Professuren wurden mit Personen **aus dem Ausland ohne deutsche Staatsangehörigkeit** besetzt
- Insgesamt wurden **21,3% aller TT-Professuren mit Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit** besetzt (Besetzungen aus dem In- und Ausland mit Personen ohne dt. Staatsbürgerschaft)

## Tenure-Track-Professur und Internationalisierung

### Vergleichszahlen aus der Hochschulstatistik zur Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals auf der Ebene der Professur

- „Eine geeignete Datengrundlage, die eine belastbare Einordnung der Situation in Deutschland im internationalen Vergleich zuließe, steht zurzeit leider nicht zur Verfügung.“ (DAAD-Ergebnisbericht/DZHW-Studie, S. 25)
- Das Informationsportal „Wissenschaft weltoffen“, [...] beziffert für das Jahr 2021 den Anteil wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland am professoralen Personal an deutschen Hochschulen mit 7,4 Prozent.
- Die DAAD-Auswertung auf der Grundlage von Daten aus „ICE-Land“ zeigt: 2021 liegt der Anteil wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland an den professoralen Beschäftigten (einschließlich Juniorprofessuren) bei 9,9% (ausschließlich für Universitäten in staatlicher Trägerschaft, ohne kirchliche und private Universitäten). „Gegenüber dem Jahr 2012 ist der Anteil dieser Personengruppe um 1,7 Prozentpunkte gestiegen.“ (DAAD-Ergebnisbericht/DZHW-Studie, S. 24)
- Unmittelbare Vergleichszahlen zum GWM-Monitoring liegen nicht vor; eine Einbettung der Zahlen ist daher nur bedingt möglich

## Tenure-Track-Professur und Internationalisierung Strukturelle Berücksichtigung des Querschnittsthemas



## Tenure-Track-Professur und Internationalisierung

### Herausforderungen (in Ergänzung zu HRK-Handlungsempfehlungen; s. auch: Thaller et. al. 2022):

- Hinter Begriff und Konzept „Tenure Track“ verbergen sich global betrachtet unterschiedliche Vorstellungen und Strukturmodelle (s. bspw. Unterschiede zwischen dt. Wissenschafts- und US-System); das Spezifische sowie potenzielle Vorteile der dt. TT-Professur sind schwer zu erfassen
- Bundeslandabhängige Unterschiede (in rechtlicher, finanzieller und verfahrenstechnischer Hinsicht) sind schwer vermittel- und erklärbar (LHG-Regelungen und hochschuleigene Satzungsausgestaltungen); formale Einstellungskriterien sind sehr umfangreich und nicht selbsterklärend
- Oft keine Hinweise in der Ausschreibung auf Qualifikationsäquivalente, erwartetes Sprachniveau und keine Erklärung, weshalb erste Postdoc-Erfahrungen erforderlich sind; zudem keine Benennung von Entwicklungspotenzial und Angebot einer entsprechenden Personalentwicklung
- Unsicherheiten auf Seiten internationaler Bewerber:innen während des Berufungsverfahrens: wenig Transparenz zum Stand des Verfahrens, lange Verfahrensdauer, Sprachbarriere in der Kommunikation mit den Hochschulen und wenig Informationen zum dt. System und der Professur

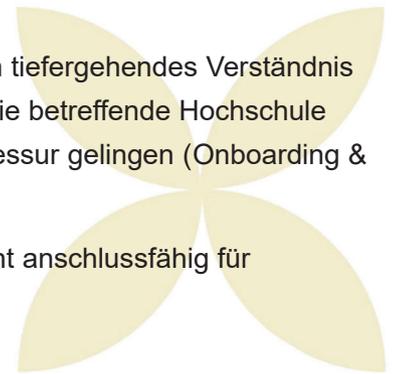
## Tenure-Track-Professur und Internationalisierung

### Herausforderungen

- **Berufungskommissionen:** Einstellungsvoraussetzungen mit Blick auf das akademische Alter, Umgang mit Fristen und Ausnahmen bei Vorqualifikationen, Herausforderungen bei der Einschätzung des „Potenzials“ der Bewerber:innen anstelle von bereits erbrachten Leistungen führen zur Verunsicherung und einem hohen Aufwand in der administrativen Überprüfung und Beratung und Begleitung
- **Berufungsverfahren:** potenzielle Diskriminierungsrisiken durch fehlendes Bewusstsein von Unconscious Bias, potenzielle Benachteiligung durch unbewusste Ausrichtung des Verfahrens auf deutschsprachige Bewerber:innen; wenig Unterstützungsstrukturen durch eine dezidierte Rekrutierungskultur (Einladungen vor Ort, informelles Kennenlernen aller Beteiligten,...) und einem Bewusstsein für die Unterschiede anderer Wissenschaftssysteme und der dortigen Qualifizierungswege
- **Evaluationskriterien:** Bestimmung eines Anforderungsprofils und Benennung von Eignungskriterien sowie Selbstkompetenzen, auch ausgerichtet an internationalen Wissenschaftler:innen ist zeitaufwändig und benötigt entsprechende Kompetenz der Beteiligten in Berufungs- und Evaluationskommissionen

# Tenure-Track-Professur und Internationalisierung Chancen

- **TT-Professur als Katalysator** für Struktur- und Kulturwandelprozesse auch in Internationalisierungsperspektive (Rekrutierungs- und Auswahlprozesse, Berufungs- und Evaluationsprozesse, Potenzialanalyse, Wandel der wissenschaftlichen Bewertungskultur, ...)
- Tenure Track-Professur als **Gegenstand eines bundesweiten Wissenschaftsmarketing** ausgerichtet an unterschiedlichen Zielregionen und globalen Wissenschaftssystemen
- **TT-Professur als „Entwicklungsprofessur“**: während der Tenure-Phase kann tiefergehendes Verständnis für das deutsche Wissenschaftssystem und eine zielgerichtete „Integration“ in die betreffende Hochschule mittels einer gezielten Personalentwicklung vorbereitend für die Lebenszeitprofessur gelingen (Onboarding & Kompetenzentwicklung inkl. Sprachkompetenzentwicklung)
- **Tenure Track Professur als Alternative zur Habilitation** ist in globaler Hinsicht anschlussfähig für unterschiedliche Qualifizierungswege und -systeme



## Literatur

- **GWK**: Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoring-Bericht 2023, Heft 87. ([https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA\\_Monitoringbericht\\_2023.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA_Monitoringbericht_2023.pdf), abgerufen am 15.02.2024)
- **HRK Advance**: Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen. Handreichung, 2024. (<https://www.hrk.de/advance/veroeffentlichungen/handreichungen/handreichung-internationale-berufungen/>, abgerufen am 15.02.2024)
- **Jaudzims, S., & Oberschelp, A.** (2023). Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo). Eine Analyse von Herausforderungen und Gelingensbedingungen. 2023 DAAD-Studien. Bonn: DAAD. ([https://static.daad.de/media/daad\\_de/pdfs\\_nicht\\_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/daad\\_2023\\_inwideho\\_ergebnisbericht.pdf](https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/daad_2023_inwideho_ergebnisbericht.pdf), abgerufen am 15.02.2024)
- **Junge Akademie**: Internationalisierung im Fokus. Innenansichten aus dem deutschen Wissenschaftssystem. Ein Debattenbeitrag von Anna L. Ahlers, Jan Hennings, Fabian Schmidt, mit Kommentaren von Max Amann, Valerie Domcke, Valeska Huber, Jakob Lehnig, Joachim Sauer und Rudolf Stichweh, Berlin-Brandenburg 2023.
- **Thaller, N.; Liermann, A.; Wüllner, C.; Benzinger, J.; Schwanemann, S.**: Internationale Attraktivität der deutschen Tenure Track-Professur. Geeignetes Rekrutierungstool für internationale Bewerber\*innen? In: P-OE 3+4 (2022), S. 86-91.

# Vielen Dank.

Dr. Melanie Fritscher-Fehr

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Gleichstellung, Diversität und akademische Personal-  
entwicklung

[melanie.fritscher-fehr@zv.uni-freiburg.de](mailto:melanie.fritscher-fehr@zv.uni-freiburg.de)



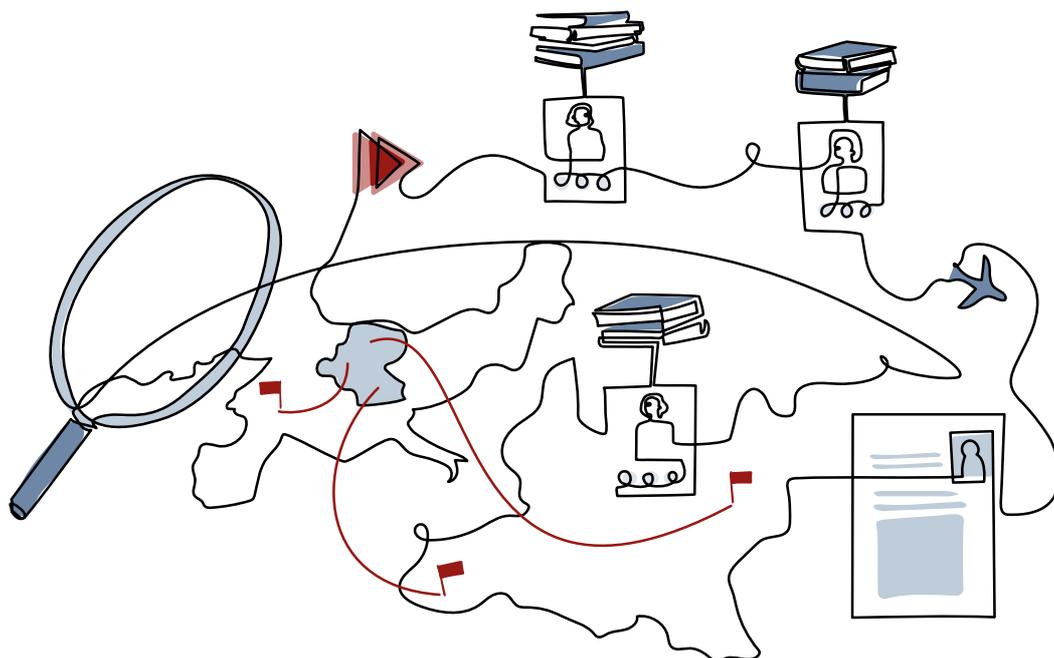
# HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

19./20. Februar 2024 – KOMED, Köln

## Vortrag Impuls 3

**Heike Rauer:**

**Dual Career – Strategische Nutzung von regionalen Netzwerken für  
eine erfolgreiche Rekrutierung von internationalen  
Wissenschaftler:innen**



## Dual Career

Strategische Nutzung von Regionalen Netzwerken  
für eine erfolgreiche Rekrutierung von internationalen  
Wissenschaftler\*innen

20.02.2024

HRK ADAVANCE, Köln – Heike Rauer

1

### Dual Career

Dual Career Paare sind Paare mit oder ohne Kinder, bei denen bei beiden Partnern eine Aufstiegs- oder Karriereorientierung besteht und zugleich der Wunsch nach erfüllter Partnerschaft und Familie besteht. Wobei es keine Bewertung der jeweiligen Karriere oder Priorisierung gibt.

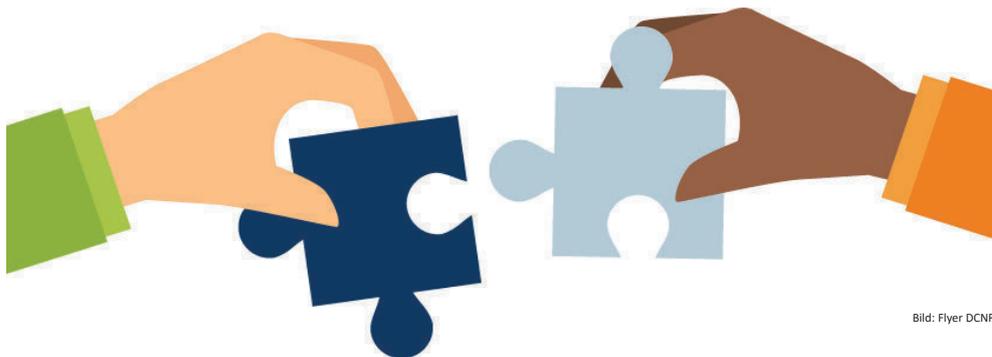


Bild: Flyer DCNR

20.02.2024

HRK ADAVANCE, Köln – Heike Rauer

2

### Dual Career – Herausforderungen für Paare

- Wissenschaftler\*innen stehen im Laufe ihrer Karriere vor enormen Anforderungen an ihre Flexibilität und Mobilität
- Der berufliche Ortswechsel einer/eines Partnerin/Partners hängt zunehmend davon ab, ob es auch für den Anderen bzw. die Andere am neuen Lebensmittelpunkt attraktive berufliche Perspektiven gibt
- Synchronisierung zweier voneinander unabhängiger und gleichwertiger Karrieren
- Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben, besonders an neuem Wohnort

### Dual Career – ein vielseitiges Instrument

- **Personalbindung**                      Langfristig Bindung ist nur möglich, wenn auch die familiären Rahmenbedingungen passen. Integration auch der Familie ist daher eine Voraussetzung
- **Personalrekrutierung**                Die Zahl der „Dual Career Couples“, d.h. der (Akademiker-) Paare, bei denen Beide eine eigene berufliche Karriere verfolgen, steigt kontinuierlich – in Berufungsverfahren gewinnt Dual Career, neben der Kinderbetreuung, als zentrales an Bedeutung
- **Frauenförderung**                      Erhöhung des Frauenanteils in allen Karrierestufen
- **Fachkräftemangel**                      Bekämpfung Fachkräftemangel in allen Branchen, Partner\*innen verfügen oftmals über sehr gute Qualifikationen in allen Berufsbranchen, z.B. Erzieher\*innen, Lehrer\*innen, Handwerker\*innen u.v.m.

## Unterstützung und Beratung der Dual Career Partner\*innen in folgenden Bereichen:

Standortbezogene Beratung	Bewerbungsunterlagen	Anerkennung von Abschlüssen	Motivation/ Mentale Unterstützung
Sichtung regionaler Arbeitsmarkt	Stellensuche	Sprachkurse	Kinderbetreuung
Bewerbungsportale	Bewerbungserstellung	Weiterbildung	Vermittlung von berufsbezogenen Kontakten
Berufliche Perspektiven entwickeln	Bewerbungstraining	Lehrer*innen Tauschverfahren	Vermittlung von persönlichen Kontakten mit ähnlicher Historie

## Ziele von Dual Career

- Gewinnung und Bindung von hervorragenden Wissenschaftler\*innen durch Förderung und Unterstützung von Doppelkarrierepaaren für die Hochschule, für die Region, für Deutschland
- Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber der eigenen Hochschule und der Netzwerkmitglieder
- Stärkung der Wissenschafts- und Wirtschaftsregion
- Bekämpfung Fachkräftemangel in allen Branchen

→ Im Idealfall ergibt sich eine Win-Win-Situation für das Paar sowie für die Universität und/oder die Region, da nicht nur eine Einzelperson, sondern ein Paar bzw. eine Familie gewonnen wird.

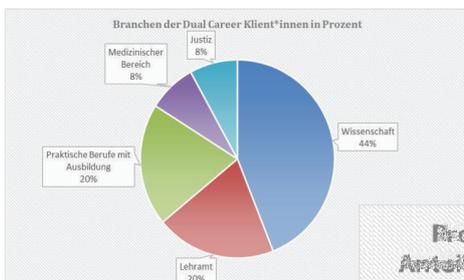
## Zielgruppen von Dual Career



Bild: shutterstock.com

- Je Einrichtung sehr individuell und unterliegen in aller Regel der grundsätzlichen Politik sowie den nutzbaren Ressourcen des Arbeitgebers – Kernzielgruppe sind aber in der Regel die neu berufenen Professor\*innen
- Innerhalb der Netzwerke DCNR und DCND reichen die Zielgruppen von **Post-docs, Doktoranden, Führungspersonal der Verwaltung bis hin zu schwierig zu besetzenden Positionen in Branchen wie IT etc.**
- Nicht nur die Paare selbst sind Zielgruppe für Dual Career Beratungen, sondern auch die Hochschulleitung, die Dekan\*innen bzw. die Fakultäten die Berufungen durchführen. Hier ist der Dual Career Service Dienstleister, Berater und Ideengeber.

## Ein paar Zahlen (am Beispiel der Universität Bonn von 2018 bis heute)



**25%** aller Klient\*innen sprechen kein Deutsch

Nur jeder **10.** Fall eignet sich für eine Bearbeitung im Netzwerk

**90%** aller Klient\*innen verfügen über einen Hochschulabschluss

**83%** aller Klient\*innen sind weiblich

## Chancen und Herausforderungen für die Nutzung von Dual Career Netzwerken

Chancen	Herausforderungen
Ausweitung potentieller Beschäftigungsmöglichkeiten	Konkurrenz gerade in regionalen Netzwerken (ExIN, die um die gleichen Wissenschaftler*innen konkurrieren)
Erfahrungsaustausch	Vergleichsangebote für Partner*innen
Lernen an Best-Practice Modellen	Vertrauensvolle Zusammenarbeit ist Grundvoraussetzung
Bessere Sichtbarkeit der Einrichtungen national und international	Verfahrensregeln für Netzwerkmitglieder sind bindend aber nicht einforderbar
	Datenschutz, Weitergabe von personenbezogenen Informationen
	Bereitschaft deutscher Arbeitgeber für internationale Stellensuchende ohne Deutschkenntnisse und komplizierten Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse zu erhöhen
	Netzwerke mit Unternehmen und Hochschulen haben unterschiedliche Ziele (Unternehmen nutzen die Netzwerke oft lediglich aus Marketinggründen)

## Arten von Dual Career Netzwerken



Nationales Netzwerk  
Bund



Regionale Netzwerke  
Hochschulen

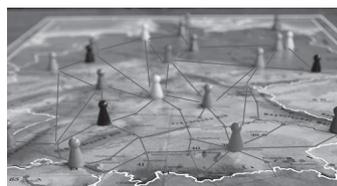


Bild: privat



Regionale Netzwerk mit  
Hochschulen und  
anderen  
Forschungsverbänden  
und Partnern

Regionale Netzwerk  
Wirtschaft- und  
Wissenschafts-  
verbände

## DCND



Bild: DCND Webseite

- Gegründet im Juni 2010 in Berlin
- **56 Mitglieder** aktuell (Stand Juli 2023)
- Mitglieder sind Universitäten, Hochschulen, Forschungsverbände, Wissenschaftseinrichtungen und regionale Dual Career Netzwerke
- **Ziele:**
  - Professionalisierung und Institutionalisierung
  - Qualitätsstandards
  - gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit
  - Multiplikator\*innen und Austausch von Kontakten
  - Stärkung des Wissenschaftsstandorts Deutschland
  - Unterstützung bei der Gewinnung von akademischen Spitzenkräften

## Regionales Netzwerk, z.B. DCNR

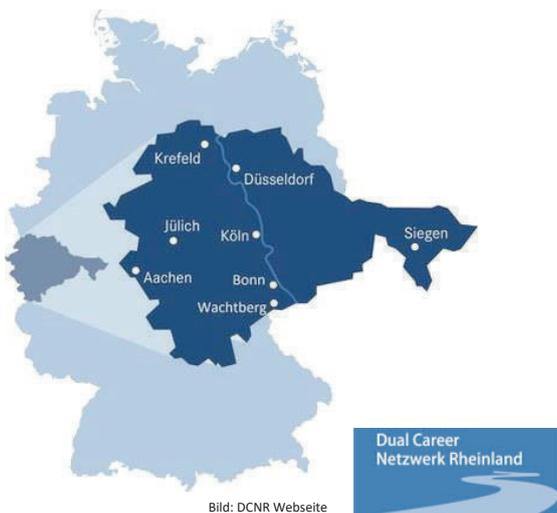


Bild: DCNR Webseite

- Gegründet im Frühjahr 2011 (ABC Region)
- **13 Mitglieder** aktuell (Stand Juli 2023)
- Mitglieder sind Universitäten, Hochschulen, Forschungseinrichtungen
- **Ziele:**
  - Konkrete Unterstützung im Einzelfall anhand von festgelegten Regeln und Vorlagen
  - Zusätzliche Alternativen für Jobsuchende, Erhöhung der Möglichkeiten und Kontakte
  - Multiplikator\*innen und Austausch von Kontakten
  - Unterstützung bei der Gewinnung von akademischen Spitzenkräften

## Netzwerke Dual Career – Wirtschaft und Wissenschaft

### Dual Career Netzwerk Nordbayern DCNN

18 Hochschulen aus Nordbayern + Netzwerkpartner aus der Wirtschaft (z.B. Audi, Siemens, Novartis, IHK, Brose, Nürnberger Versicherung, HUK etc.)

### Dual Career Netzwerk Ruhr

13 Hochschulen Region Ruhrgebiet + Kooperationspartner aus der Wirtschaft/öffentlichen Institutionen (z.B. Stadt Dortmund, Kreis Unna, windo, Regionalverband Ruhr, IHK, MPI's, Fraunhofer etc.)

### IDCN TUM München

Erstes internationales Netzwerk von 8 Münchener Hochschulen + Partnern aus Wirtschaft und Forschung (z.B. Allianz, Amazon, Infineon, Roche, SAP Munich Labs, Helmholtz Munich, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt und Max-Planck-Gesellschaft etc.) MDCO

## Zukunftsvision von Dual Career Netzwerken

- Gemeinsame Ideenentwicklung in den Hochschulnetzwerken bezüglich der Integrationsoptionen von nicht deutschsprachigen Partner\*innen (Learning German on the job)
- Vernetzung auch in der Wirtschaft deutschlandweit
- Weitergehende Qualifizierung der Berater\*innen
- Ausbau der Zielgruppen hin zu allen Berufsgruppen um insbesondere dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken
- Zusammenarbeit mit regionalen IHK, Arbeitsagenturen etc.
- Drittmittelförderung von Dual Career Maßnahmen von nationalen Geldgebern wie z.B. DFG, DAAD, AvH um die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Hochschulen mit gerade US Universitäten zu ermöglichen, für die Dual Career kein neues Instrument ist und auch ein anderes Standing hat
- Erhöhung der Kitaplätze an Hochschulen um das Manko an öffentlichen Plätzen auszugleichen

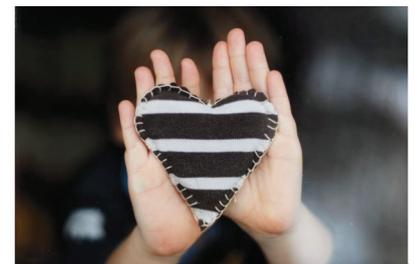


Bild: shutterstock.com

Die Tendenz von Berufungen mit Dual Career Anteil steigt

Der Wettbewerb zwischen den Hochschulen wird durch die ExIN stärker und der Dual Career Aspekt wird immer wichtiger als Entscheidungsgrund für Paare

## VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

### **HRK ADVANCE – Governance und Prozesse der Internationalisierung optimieren**

Praxiswerkstatt: Gewinnung und Berufung internationaler Professuren

Impulsvortrag Dual Career

Heike Rauer, MBA

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Personalabteilung 3.1 – Berufungen und Professuren – Bereich Onboarding/Dual Career

[Rauer@verwaltung.uni-bonn.de](mailto:Rauer@verwaltung.uni-bonn.de)

[Onboarding und Dual Career an der Universität Bonn](#)

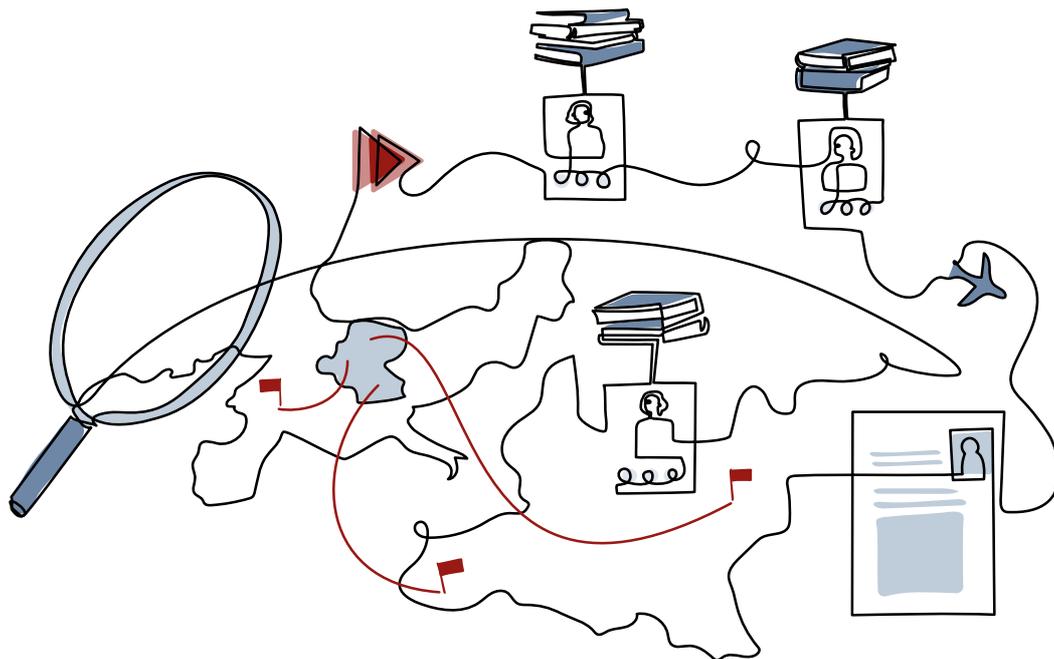


# HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

19./20. Februar 2024 – KOMED, Köln

## Ergebnisdossier Workshop 1

### International attraktive Einstellungsvoraussetzungen und Ausschreibungen





## Ziel des Workshops

Der Workshop widmete sich der Frage, wie Ausschreibungen für Professuren international attraktiv gestaltet werden können. Welche Einstellungsvoraussetzungen sind attraktiv für verschiedene Zielgruppen von internationalen Wissenschaftler:innen und welche Aspekte müssen berücksichtigt werden, um diese zielsicher zu adressieren. Ziel des Workshops war der gegenseitige Austausch der Teilnehmer:innen: Gemeinsam wurden Perspektivwechsel vorgenommen und mögliche Herausforderungen sowie Handlungsoptionen diskutiert.

## Ergebnisse

Die Ausschreibung umfasst eine Vielzahl an Prozessschritten an der verschiedene Hochschulakteur:innen beteiligt sind. Zu Beginn des Workshops wurde ein Überblick über die Empfehlungen der HRK ADVANCE-Handreichung für die Entwicklung attraktiver Angebote in den Handlungsfeldern der Denomination, Ausschreibung und Einstellungsvoraussetzungen gegeben. Auf dieser Grundlage wurde im Plenum und in Kleingruppen diskutiert.

Während des Austauschs im Plenum wurde über folgende Herausforderungen und Lösungsansätze diskutiert:

- Zielsetzung der Gewinnung internationaler Wissenschaftler:innen an der Hochschule: Als Herausforderung wurde identifiziert, dass zum jetzigen Zeitpunkt nicht alle Akteur:innen, die in Berufungen an den Hochschulen eingebunden seien, sich dem Ziel der Rekrutierung internationaler Wissenschaftler:innen verpflichtet sehen. Ebenso gebe es meist keine Strategien in den Fakultäten, um internationale Wissenschaftler:innen zu rekrutieren. Zugleich finde zwischen den Fakultäten/Fachbereichen und zentralen Arbeitsbereichen oft kein Austausch statt, wobei die Auswahl der Kandidat:innen bei den Berufungskommissionen liege. Ein strategischer Ansatzpunkt können Gespräche zwischen zentralen Einheiten, z.B. dem Berufungsmanagement, und den Fachbereichen zum Zeitpunkt der anstehenden Berufung darstellen, die auf zentraler Ebene initiiert werden, um sich über die Rekrutierung internationaler Wissenschaftler:innen und mögliche Strategien auszutauschen.
- Austausch zum Auswahlprozess zwischen zentralen Einheiten und den Fachbereichen: Über die Zielsetzung der Rekrutierung internationaler Wissenschaftler:innen hinaus wurde diskutiert, dass ein Austausch zwischen zentralen Arbeitsbereichen, die mit Berufungen beschäftigt sind und den Fakultäten/Fachbereichen wichtig, jedoch oft nicht gegeben sei. Da internationale Wissenschaftler:innen von Berufungskommissionen selten auf die Auswahlliste gesetzt werden, müsse die Frage gestellt werden, warum diese nicht ausgewählt werden, um Lösungen zu erarbeiten. Ein kollegialer Austausch zum Auswahlprozess und Hürden bei der Besetzung internationaler Professor:innen könne auch hier gewinnbringend sein.

Die anschließende Arbeit in Kleingruppen widmete sich verschiedenen Themen, die anhand von Leitfragen in der Gruppe diskutiert wurden und anschließend im Plenum den anderen Workshopteilnehmer:innen präsentiert wurden.



### Arbeitsgruppe 1: Attraktive Einstellungs voraussetzungen

Leitfragen:

1. Welche Einstellungs voraussetzungen und Kompetenzen in Ausschreibungen (an Ihrer Hochschule/ Ihrem Fachbereich) werden v.a. im deutschen Hochschulsystem ausgebildet und können für internationale Wissenschaftler:innen aufgrund Ihrer Bildungsbiografie in einem ausländischen Hochschulsystem hinderlich sein?
2. Wie könnten Formulierungen, spezifisch für (deutsche) Wissenschaftler:innen aus dem deutschen Wissenschaftssystem mit Hinblick auf internationale Wissenschaftler:innen umformuliert werden?
3. Welche Äquivalenzen sind sinnvoll und möglich?
4. Welche Vor- und Nachteile gibt es, wenn hochschulweite Regelungen als Einstellungs voraussetzung auf zentraler und/oder dezentraler Ebene geregelt werden?

Bitte beachten: Bedarfe verschiedener Zielgruppen internationaler Professor:innen sowie unterschiedlicher Stellendotierung (W1-W3, Tenure-Track).

In der Arbeitsgruppe wurde festgestellt, dass es wenig Kenntnisse über ausländische Karrierewege an den Hochschulen gebe. Zugleich seien verschiedene Akteur:innen mit unterschiedlichen Verantwortungen an den Hochschulen in die Berufungsprozesse eingebunden, sodass der Fokus auf internationale Wissenschaftler:innen im Ausschreibungstext oft verloren gehe. Beispielsweise werde erst zu einem späteren Zeitpunkt bemerkt, dass der Fokus auf Erfahrung bei der Drittmittelinwerbung bei der Internationalisierung des Personals hinderlich ist. So sei es wichtig, in den Ausschreibungstexten Spielräume zu eröffnen und Alternativ- bzw. „ODER“-Kriterien zu erarbeiten. Viele Hochschulmitglieder berichteten ebenso, dass an den Hochschulen aktuell die Berufung von Frauen priorisiert werde. Ein Ansatzpunkt könne hier die Berufung von internationalen Frauen darstellen.

### Arbeitsgruppe 2: Attraktive Rahmenbedingungen für internationale Wissenschaftler:innen

Leitfragen:

1. Welche Rahmenbedingungen an der Hochschule sind attraktiv für internationale Wissenschaftler:innen?
2. Welche Rahmenbedingungen am Standort und im deutschen Wissenschaftssystem sind für (internationale) Professor:innen attraktiv und bedürfen einer Erklärung?
3. Welche Informationen bzgl. der Attraktivität (siehe Fragen oben) sollten in die Ausschreibung vermittelt und aufgenommen werden und auf welche Informationen/Webseiten kann in der Ausschreibung verwiesen werden?

Bitte beachten: Bedarfe verschiedener Zielgruppen internationaler Professor:innen

In der Diskussion identifizierten die Teilnehmer:innen folgende Aspekte, die für internationale Professor:innen attraktiv sein können:

- Reduktion in der Lehre/ Forschungssemester
- Forschungsförderung
- Ausstattung (Personal, Forschungslabore)
- Job-Sicherheit + Sozialleistungen
- Dual Career Möglichkeiten
- Unterstützung von Forschenden durch Serviceangebote der Hochschulen
- Standort Deutschlands innerhalb von Europa



Zur Kommunikation mit Wissenschaftler:innen können Informationsportale, z.B. „Research in Germany“, „Make it in Germany“ und „Euraxess“, genutzt werden. In den Ausschreibungen selbst können Informationen bzw. Verweise auf folgenden Ebenen aufgenommen werden:

1. Zentrale Informationen zum deutschen Wissenschaftssystem z.B. allgemeine Informationen über Karrierewege etc.
2. Spezifische Informationen auf der Ebene des Bundeslandes.
3. Informationen zu den Hochschulstandorten

Darüber hinaus sollte eine Peer-to-Peer-Unterstützung durch die Hochschule bei spezifischen Fragen angeboten werden.

### Arbeitsgruppe 3: Einstellungsvoraussetzungen und Ausschreibungen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Leitfragen:

1. Welche spezifischen Einstellungsvoraussetzungen und Bedingungen gibt es an HAWs, für die internationale Professor:innen eine Erklärung benötigen?
2. Welche Äquivalenzen zu spezifischen Einstellungsvoraussetzungen sind möglich und sollten in der Ausschreibung genannt werden?
3. Vor dem Hintergrund, dass sich Standorte von Hochschulen für angewandte Wissenschaften oft abseits von Ballungszentren befinden: Welche Herausforderungen ergeben sich für internationale Professor:innen?
4. Auf Basis der oben beantworteten Fragen: Welche Informationen sollten in die Ausschreibung mit aufgenommen werden und auf welche Informationen/Webseiten kann in der Ausschreibung verwiesen werden?

Bitte beachten: Bedarfe verschiedenen Zielgruppen internationaler Professor:innen

Zentrale Aspekte, die in der Workshopgruppe festgehalten wurden, beinhalteten spezifische Einstellungsvoraussetzungen, wie beispielsweise die Berufserfahrung, die für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften relevant seien, für ausländische Wissenschaftler:innen jedoch nicht bekannt seien. Hierbei sollten in der Ausschreibung Unterschiede zwischen Professuren der Hochschulen für Angewandten Wissenschaften und Professuren an Universitäten durch einen Verweis auf Informationsportale verdeutlicht werden, z. B. zu den Themen Lehrdeputat, Berufserfahrung als Einstellungsvoraussetzung etc. Hierzu bedürfte es Informationsportale mit spezifischen Informationen zu Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Äquivalenzen zu identifizieren, wurde als große Herausforderung für Hochschulen identifiziert.



## Arbeitsgruppe 2: Attraktive Rahmenbedingungen für internationale Wissenschaftler:innen

**HRK ADVANCE**  
Governance und Prozesse der  
Internationalisierung optimieren

**Thema 2:  
Attraktive  
Rahmenbedingungen  
für internationale  
Wissenschaftler:innen**

1. Welche Rahmenbedingungen an der Hochschule sind attraktiv für internationale Wissenschaftler:innen?

2. Welche Rahmenbedingungen am Standort und im deutschen Wissenschaftssystem sind für (internationale) Professor:innen attraktiv und bedürfen einer Erklärung?

3. Welche Informationen bzgl. der Attraktivität (siehe Fragen oben) sollten in die Ausschreibung einfließen und aufgenommen werden und welche Informationswege für kann in der Ausschreibung verwendet werden?

Bitte beachten: Bedürfe verschiedener Disziplinen internationaler Professor:innen

LEHRDEPUTATS-REDUZIERUNG (SSWS)

GEOGRAPHISCHE LAGE / ANBINDUNG

DUAL CAREER / FAMILIENSERVICE / WELCOME SERVICE

STANDORTSPEZIFIK / AUßERUNIVERSITÄRES FORSCHUNGsumFELD

MITEN IN ♥ EUROPA

FORSCHUNGSFÖRDERUNG  
DETMITTELAKQUISE

INFOVERANSTALTUNGEN  
- German Academic System / Weg zur Professur // Research in Germany

AUSSTATTUNG

JOB SECURITY  
SOCIAL 4

AUG.: EURAXESS, MAKE IT IN GERMANY, RESEARCH IN GERMANY

BUNDESLAND-SPEZIFISCHE INFOS?

INFRASTRUKTUR / STANDORTSPEZIFISCHES

W-BESOLDUNG / VERBEAHUNG

DHV RÜCKKEHRPROGRAMME

MENTORING





## Ziel des Workshops

Die aktive Rekrutierung gilt als wichtige Stellschraube bei der Gewinnung von internationalen Wissenschaftler:innen. Wie lässt sich dieses Instrument auf Grundlage der Bedarfe der Hochschule strategisch nutzen? Ziel des Workshops war der gegenseitige Austausch der Teilnehmer:innen: Gemeinsam wurde diskutiert, wie eine passende Rekrutierungsstrategie aussehen kann und wie geeignete Zielgruppen identifiziert und adressiert werden können.

## Ergebnisse

Im Workshop diskutierten rund 30 Teilnehmende nach einer kurzen Einführung und Definition der „aktiven Rekrutierung“ an Hochschulen in vier Arbeitsgruppen Chancen und Herausforderungen des Tools als strategisches Instrument der Internationalisierung. Dabei standen neben der hochschulweiten Verbindlichkeit der Maßnahmen in Berufungsprozessen auch Rahmenbedingungen und konkrete Aspekte wie die Recherchewege und Möglichkeiten der Ansprache mit Blick auf internationale Talente im Fokus.

In der anschließenden Berichtsrunde bestand schnell Einigkeit darüber, dass mit der gezielten Ansprache internationaler Kandidat:innen in Berufungsverfahren der Pool potenzieller Kandidat:innen sowohl quantitativ wie auch qualitativ erweitert werden könne. Gemeinsame Leitlinien und das Bekenntnis zum Mehrwert eines internationalen Kollegiums sollten auf zentraler Ebene formuliert und auch Abbildung in Berufungsverfahren finden. Dabei sei es bei der (Neu-)Besetzung von Professuren von zentraler Notwendigkeit, die Interessen der Fachbereiche und der Hochschulleitung zusammenzubringen und wissenschaftsgeleitete Impulse zur (internationalen) Besetzung von Professuren auch zentral zu unterstützen. Dazu gehöre ebenfalls, dass das zentrale Qualitätsmanagement mit Blick auf Berufungsprozesse auch Aspekte einer internationalen Ausschreibung und Berücksichtigung internationaler Kandidat:innen prüfe.

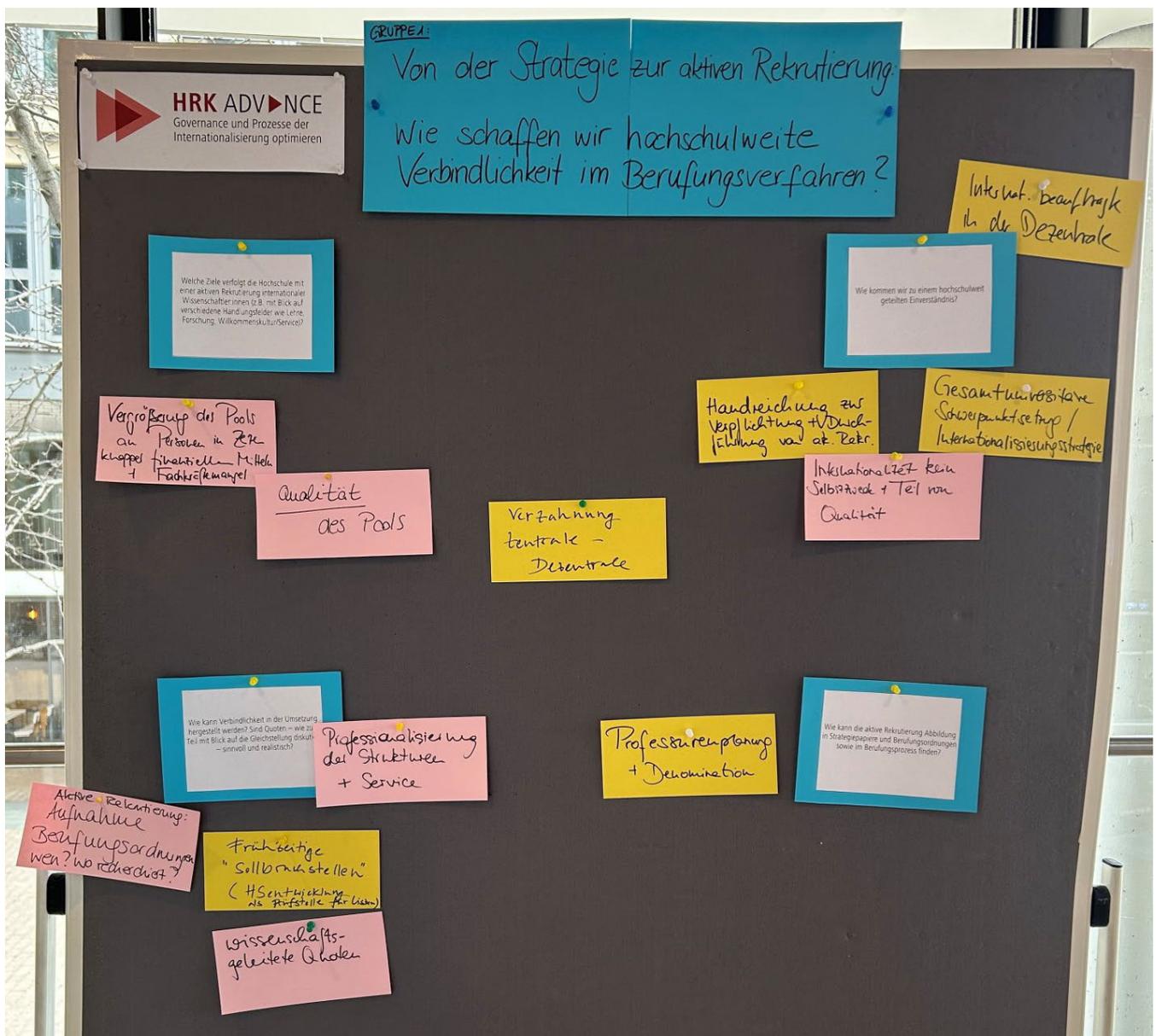
Die Verbindlichkeit der aktiven Rekrutierung internationaler Professor:innen hänge dabei von verschiedenen Parametern ab. So helfe die Verankerung der aktiven Rekrutierung in Berufsordnungen, Fragen in Verbindung mit internationalen Zielgruppen konsequent mitzudenken und wo relevant einzufordern. Des Weiteren stellten die Dokumentation und Transparenz der aktiven Ansprache eine wichtige Grundlage für die Verbindlichkeit, aber auch für das Vertrauen in den Prozess auf beiden Seiten dar. Potenziellen Kandidat:innen gegenüber müsse neben dem deutlich signalisierten Interesse einer Bewerbung auch klar dargelegt werden, dass mit der aktiven Ansprache keine Zusicherung der Professur einhergehe. Zugleich stelle die transparente Dokumentation der Ansprache hochschulintern sicher, dass gemeinsame Leitlinien zur aktiven Rekrutierung internationaler Professor:innen Anwendung finden. Insbesondere mit Blick auf besondere Kriterien, wie der Nachweis außerhochschulisch erworbener Praxiserfahrung an HAW, sollten für Kandidat:innen von Anfang an transparent gemacht werden, um auf beiden Seiten Erwartungssicherheit zu schaffen. Weitere Ziele wie die Gleichstellung könnten unter Umständen mit dem Ziel einer stärkeren Internationalisierung der Professor:innenschaft zusammengedacht werden, wenn sich dies als kohärent und zielführend darstelle.

Mit Blick auf Recherchewege und die konkrete Ansprache potenzieller Kandidat:innen stellten die Teilnehmenden fest, dass es sich dabei um eine Daueraufgabe handele, die nicht erst mit Blick auf eine konkrete Professur relevant werde. So sollten alle Beteiligten ein Interesse daran haben, international hochwertige Kontakte zu knüpfen und z.B. auf Fachveranstaltungen, aber auch über Netzwerke wie LinkedIn, interessante Personen aktiv anzusprechen. Dabei wurden auch die Möglichkeiten diskutiert, die Sonderverfahren wie das Direktberufungsrecht in manchen Bundesländern betreffen und dabei die direkte Ansprache einer exzellenten Person ermöglichen können.



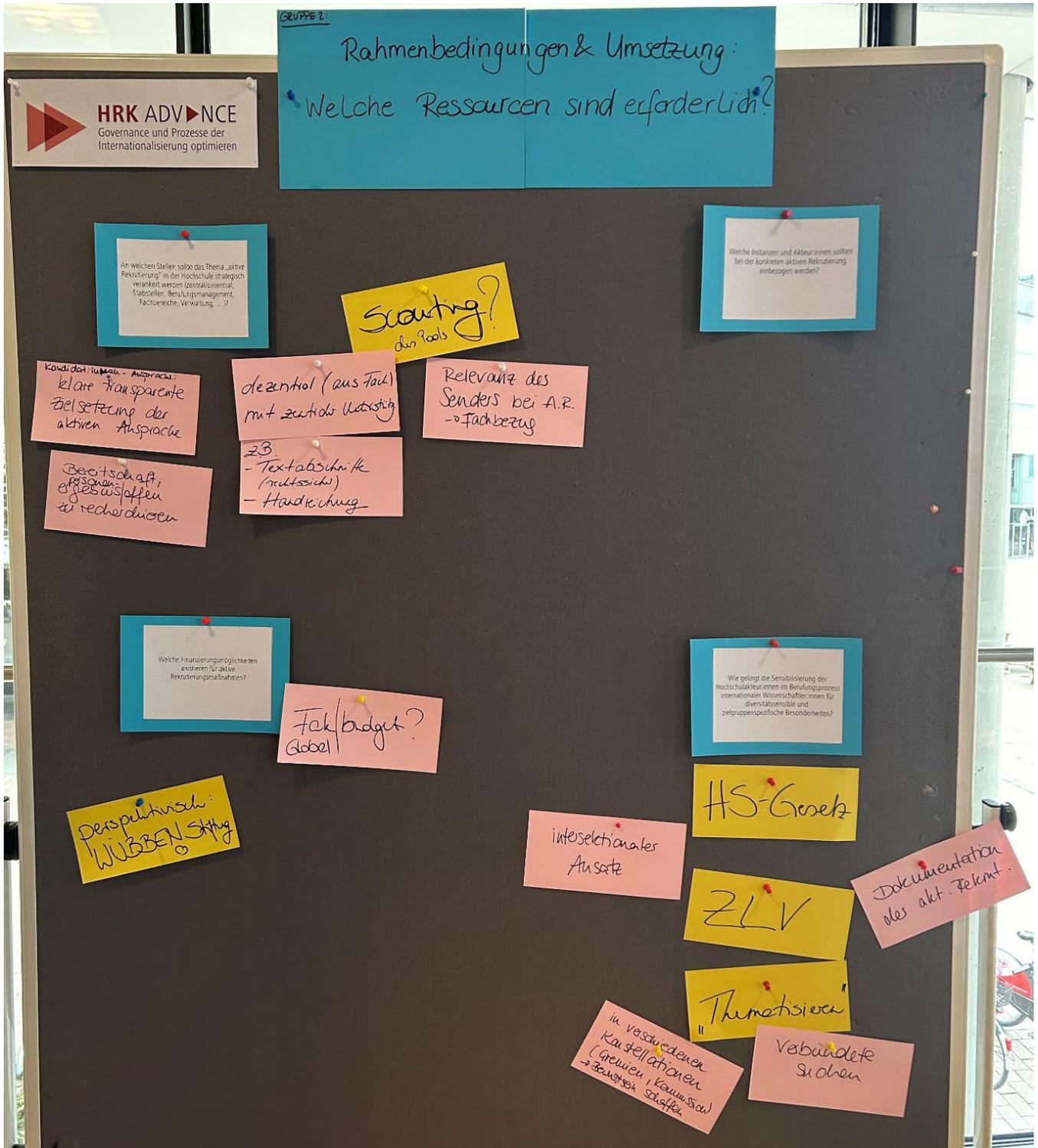
Abschließend stellten die Teilnehmenden fest, dass es erforderlich sei, die gesamte Hochschule im Prozess einer stärkeren Ausrichtung auf internationale Kandidat:innen aktiv mitzunehmen. So sei der Mehrwert eines internationalen Kollegiums grundsätzlich be- und anerkannt, zugleich sei jedoch weitere Überzeugungsarbeit notwendig, um Hochschulmitglieder aller Akteursgruppen mit an Bord zu holen. Dazu gehöre neben der Bereitstellung der notwendigen Ressourcen auch die Bereitschaft, eigene Strukturen und Haltungen zu reflektieren und unter gemeinsamen Anstrengungen potenzielle Hürden wie Sprachbarrieren im Hochschulalltag zu überwinden.

### Arbeitsgruppe 1: Von der Strategie zur aktiven Rekrutierung: Wie schaffen wir hochschulweite Verbindlichkeit in Berufungsverfahren?





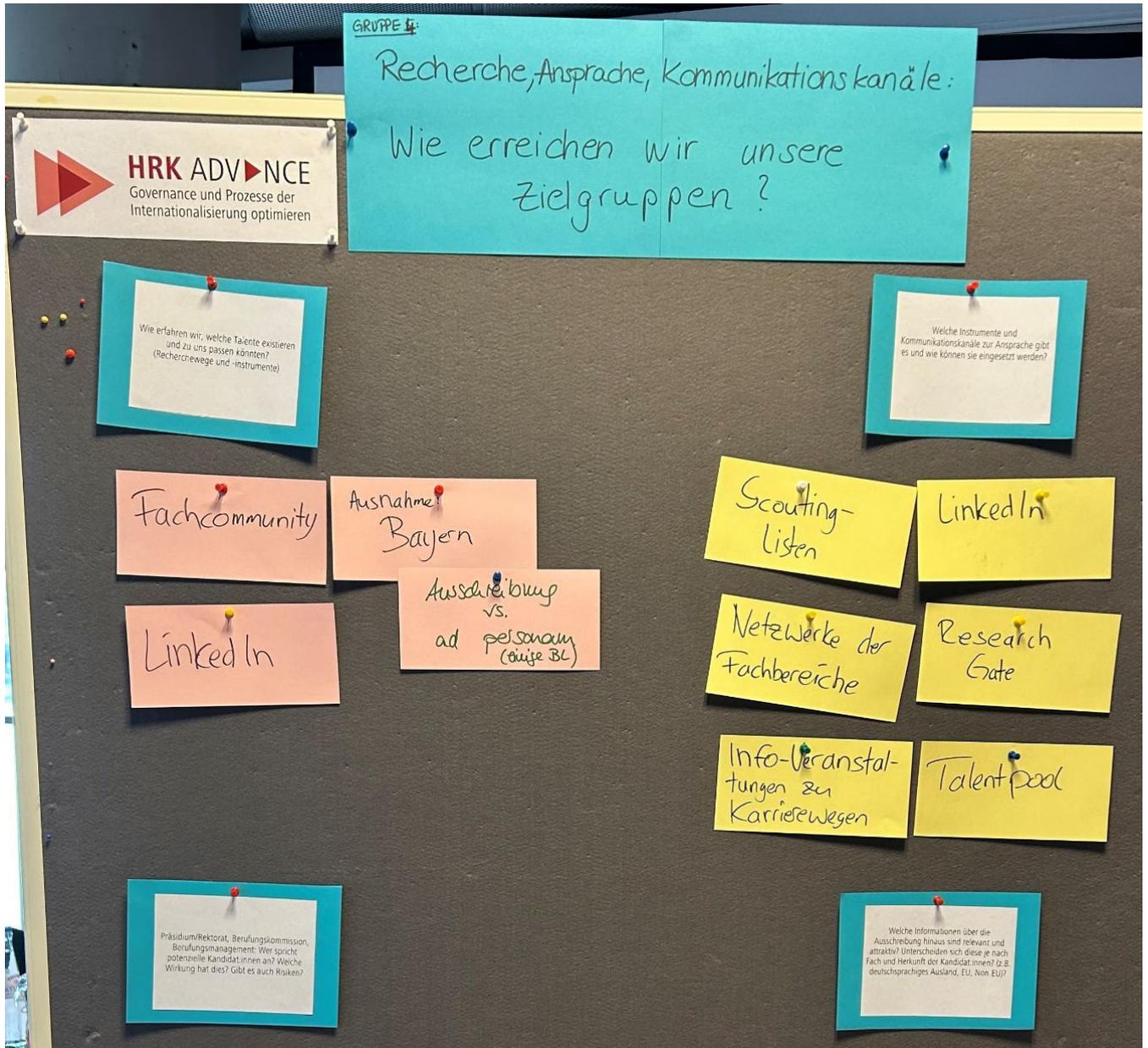
## Arbeitsgruppe 2: Rahmenbedingungen & Umsetzung: Welche Ressourcen sind erforderlich?







### Arbeitsgruppe 4: Recherche, Ansprache, Kommunikationskanäle: Wie erreichen wir unsere Zielgruppen?



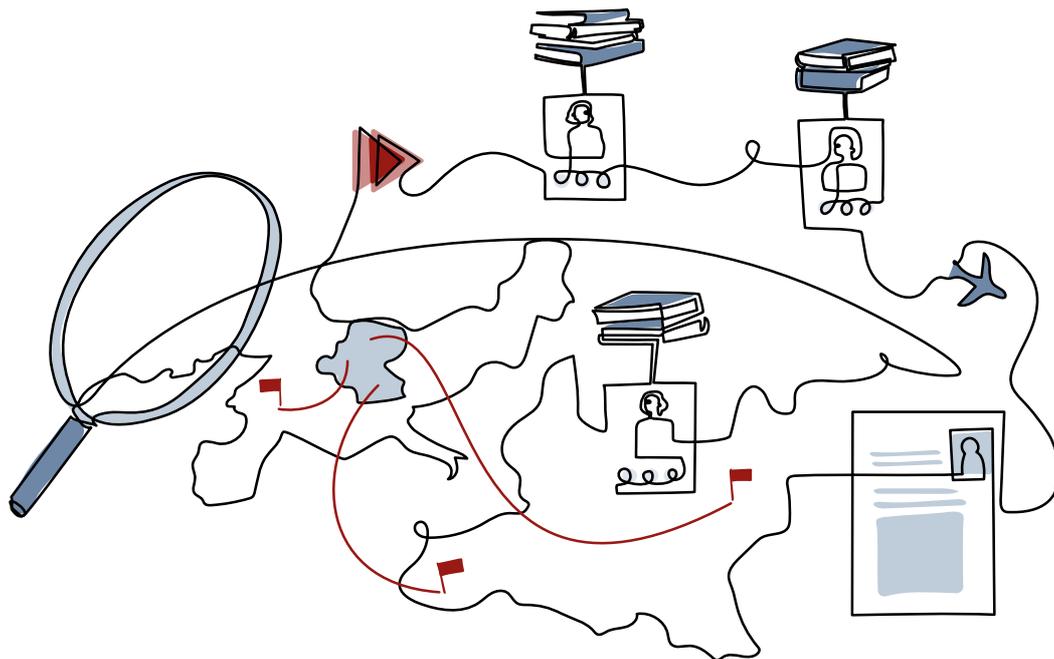


# HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

19./20. Februar 2024 – KOMED, Köln

## Ergebnisdossier Workshop 3

Ausrichtung von Onboarding-Programmen an  
Bedarfen internationaler Professor:innen





## Ziel des Workshops

Gelungene Onboarding-Programme umfassen eine Vielzahl an Maßnahmen, die sich in einem komplexen Prozess über einen langen Zeitraum ziehen können. Der Workshop widmete sich der Frage, welche Angebote besonders wichtig für internationale Professor:innen sind. Ziel des Workshops war der gegenseitige Austausch der Teilnehmer:innen: Gemeinsam werden Herausforderungen und Gelingensbedingungen für die Einrichtung von passgenauen Angeboten und das institutionelle Zusammenspiel verschiedener Akteure diskutiert.

## Ergebnisse

Onboarding-Angebote für internationale Wissenschaftler:innen greifen in viele verschiedene Bereiche der Hochschule hinein, erfordern eine strategische Ausrichtung und koordinierte Zusammenarbeit und stellen daher eine komplexe Aufgabe für Hochschulen dar. Zu Beginn des Workshops wurde ein Überblick über die Empfehlungen der HRK ADVANCE-Handreichung für die Entwicklung attraktiver Angebote in den Handlungsfeldern Onboarding an der Hochschule, regionales Onboarding sowie Kulturwandel und Mehrsprachigkeit an der Hochschule gegeben, auf dessen Grundlage im Plenum und in Kleingruppen diskutiert wurde.

Der Austausch im Plenum eröffnete die Möglichkeit, die vorgestellten Empfehlungen und Angebote zu ergänzen und offene Fragen zu klären. Folgende Aspekte wurden ergänzt und im Plenum diskutiert:

- **Persönliche Verwaltungsassistenz:** Für neuberufene internationale Professor:innen kann eine direkt zugeordnete administrative Assistenz mit passenden sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen und einer guten Vernetzung in der Hochschule eine große Unterstützung darstellen, um ein gelungenes Onboarding in der Verwaltung sicherzustellen. Solche Assistenzen könnten gezielt von der Fakultät bereitgestellt und/oder geschult werden.
- **Verbindliche Begrüßungsprogramme:** Die Workshopteilnehmer:innen sprachen sich mehrheitlich gegen eine verpflichtende Teilnahme an Onboarding-Angeboten von Professor:innen aus, jedoch gäbe es verschiedene Ansätze, eine möglichst hohe Verbindlichkeit für bestimmte Begrüßungsprogramme für alle Neuberufenen herzustellen – z.B. durch gezielte Einladungen, eine Teilnahmebescheinigung, die Teilnahme der Hochschulleitung oder Vernetzungsangebote auf solchen Veranstaltungen.
- **Vernetzung zwischen internationalen Wissenschaftler:innen** – auch auf fachlich-akademischer Ebene. Die Neuberufenen befinden sich häufig in einer ähnlichen Situation oder in einer ähnlichen Lebensphase mit vergleichbaren Herausforderungen, zu denen ein Austausch gewinnbringend wäre und zur Integration an der Hochschule beitragen kann.
- **Kompetenzbewertung und Rentenansprüche:** Eine schnelle Klärung und Einordnung der Kompetenzbewertung und der Rentenansprüche mit den Landesbehörden gehört zu den Voraussetzungen einer schnellen Stellenbesetzung und fällt oft in den Onboarding-Bereich. Bezüglich der Kompetenzbewertung wäre eine bundesweite Übersicht von international vergleichbaren Abschlüssen und Kompetenzstufen in der Postdoc-Phase wünschenswert. Aufgrund der Unterschiede in der Landesgesetzgebung lässt sich ein solcher Überblick aber kaum gewährleisten. Zugleich obliegt die Einschätzung häufig auch einer fachlichen Prüfung, die erst durch die Hochschulen, Fachbereiche und Berufungskommission erfolgen kann. Deshalb sind internationale Gutachter:innen besonders wichtig in einem solchen Beurteilungsprozess. Die landesseitige Prüfung kann wiederum von Seiten der Hochschulen durch passgenaue Bereitstellung von Informationen unterstützt werden.



Diskutiert wurde auch die Frage der Dauer von Onboarding-Prozessen. Das Onboarding beginnt mitunter schon vor der Ausschreibung und kann strategisch mitgedacht werden. Spätestens in der Rekrutierungsphase spielt Onboarding und Dual Career eine wichtige Rolle. Die Phase des Ankommens und der Einarbeitung erstreckt sich in der Regel über ca. ein halbes Jahr, in der eine vollständige Betreuung gewährleistet werden sollte. Bis zu 12 Monate sollte man eine Unterstützung bei allen Fragen anbieten, die Selbständigkeit aber stärker fördern. Eine Eigenständigkeit sollte nach ca. einem Jahr gegeben sein, wobei einige ergänzende Angebote sich über ca. drei Jahre erstrecken.

Die anschließende Arbeit in Kleingruppen widmete sich der vertieften Diskussion von passgenauen Angeboten für die verschiedenen Zielgruppen von internationalen Professor:innen, möglichen Herausforderungen und Lösungsansätzen.

#### Arbeitsgruppe 1: Onboarding in der Hochschule & Verwaltung

Von der Arbeitsgruppe wurden verschiedenen Herausforderungen beim Onboarding an der Hochschule erarbeitet. Problematisch kann es vor allem werden, wenn die Zuständigkeiten für Verwaltungsprozesse nicht geklärt oder falsch kommuniziert werden. Dies führt mitunter dazu, dass die falschen Ansprechpersonen adressiert werden. Optimal wäre hier das Prinzip *one-face-to-the-customer* – eine persönliche Ansprechperson, die die Zuständigkeiten kennt und die Fragen klären oder gezielt weiterleiten kann.

Die Zuständigkeiten sollten im Bestfall bereits in der Konzeptionsphase von Onboarding-Programmen geklärt werden. Es sollte nach Möglichkeit alle Stakeholder an der Hochschule zusammengebracht werden, um eine Bestandsaufnahme von bereits bestehenden und darüber hinaus gehenden nötigen Angeboten machen zu können. Es gilt insbesondere zu klären, welche Angebote bereits in den Fakultäten und Fachbereichen bestehen, um bestimmen zu können, was auf zentraler Ebene angeboten werden kann und soll. Optimal wäre die aufwändige, aber gewinnbringende Integration aller Angebote in ein gemeinsames Onboarding-Programm, bei dem die Angebote der Fakultäten nahtlos an die zentralen Angebote anknüpfen.

Wichtig seien auch Fortbildungen und Coachings im Bereich Führungskompetenzen, da Professor:innen zugleich auch Vorgesetzte sind und mangelnde Führungserfahrung zu Problemen und Beschwerdeverfahren führen kann. Solche Angebote können auch verpflichtend für alle Erstberufenen eingeführt werden.

#### Arbeitsgruppe 2: Regionales Onboarding

Die Arbeitsgruppe zum regionalen Onboarding hat sich auf gelungene Maßnahmen fokussiert:

- Zielgruppenorientierte Angebote für internationale Professor:innen
- Typgerechte Ansprache entlang des individuellen Bedarfs nach Unterstützungs- und Selfservice
- Hochschulinterne und regionale Vernetzungsangebote
- Mentoring auch in der akademischen Selbstverwaltung, bei der junge Professor:innen von erfahrenen lernen können
- Zuständigkeiten und persönliche Ansprechpersonen nach dem Prinzip *one-face-to-the-customer*
- Persönliche Onboarding-Assistenz und Sekretariate mit passenden Kompetenzen
- Vermittlungsangebote bei der Wohnungssuche

Die Verteilung der Ressourcen für regionale Onboarding-Angebote muss von der Hochschulleitung zentral und strategisch entschieden werden.



### Arbeitsgruppe 3: Kulturwandel & Mehrsprachigkeit an der Hochschule

Zum Thema Kulturwandel und Mehrsprachigkeit an der Hochschule wurde zunächst im Plenum die Frage diskutiert, wie man den Begriff „Mehrsprachigkeit“ verstehen kann. Die HRK versteht hierunter auch Fremd- und Zweisprachigkeit, wählt diese Begrifflichkeit jedoch gezielt, um Englisch nicht als ausschließliche Sprache der Internationalisierung zu betrachten. Mehrsprachigkeit kann auch bedeuten, dass jeder in seiner jeweiligen Erstsprache spricht oder dass am Campus die jeweiligen Sprachkompetenzen der Ansprechpersonen sichtbar gemacht werden.

Die Arbeitsgruppe hat vertiefend zu einem gelingenden Prozess des institutionellen Kulturwandels förderliche und hinderliche Maßnahmen und Haltungen zusammengetragen:

#### Förderlich:

- eine umfassende Internationalisierungsstrategie der Hochschule
- Besetzung des Themas Internationalisierung in der Hochschulleitung
- Mehrsprachigkeit sichtbar machen und passende Kontakte schaffen: One point of contact mit Personen, die die passenden Sprachkompetenzen haben
- Mentoring-Programme für internationale Wissenschaftler:innen
- verpflichtende Personalentwicklungsmaßnahmen und Veranstaltungen im Bereich interkulturelle Kompetenzen
- intergenerationale Kompetenzen nutzen in altersgemischten Teams
- Offenheit für verschiedene Grade von Internationalität in den Fachbereichen
- Geduld

#### Hinderlich:

- Ressourcenknappheit und Überlastung der Verwaltung
- Beharrungskräfte bei langbestehenden Strukturen
- gesetzliche Vorgaben (z.B. bezüglich akademischer Selbstverwaltung)



## Workshop 3: Ausrichtung von Onboarding-Programmen an Bedarfen internationaler Professor:innen

**HRK** Hochschulrektorenkonferenz  
Die Stimme der Hochschulen

### HRK ADVANCE-Handreichung: Onboarding an der Hochschule

- **Begrüßung: Einführung und Informationsmaterial mehrsprachig**
- **Persönliche Begleitung & Unterstützung in der Verwaltung**
- **Orte / Angebote für Austausch & Begegnung**
- **Antidiskriminierungsstelle / Beschwerdemanagement**
- **Beratung zu Drittmittelförderung**
- **Coaching-Angebote**
- **Weiterbildungsangebote zu Leadership**
- **Mentoring-Programme mit erfahrenen Kolleg:innen**



## HRK ADVANCE-Handreichung: Regionales Onboarding

- **Mehrsprachiges Familienbüro**
- **Information zu Aufenthaltstitel**
- **Service bei Suche nach Wohnung, Kita- & Schulplätzen**
- **Dual-Career-Angebote / Netzwerke**

5

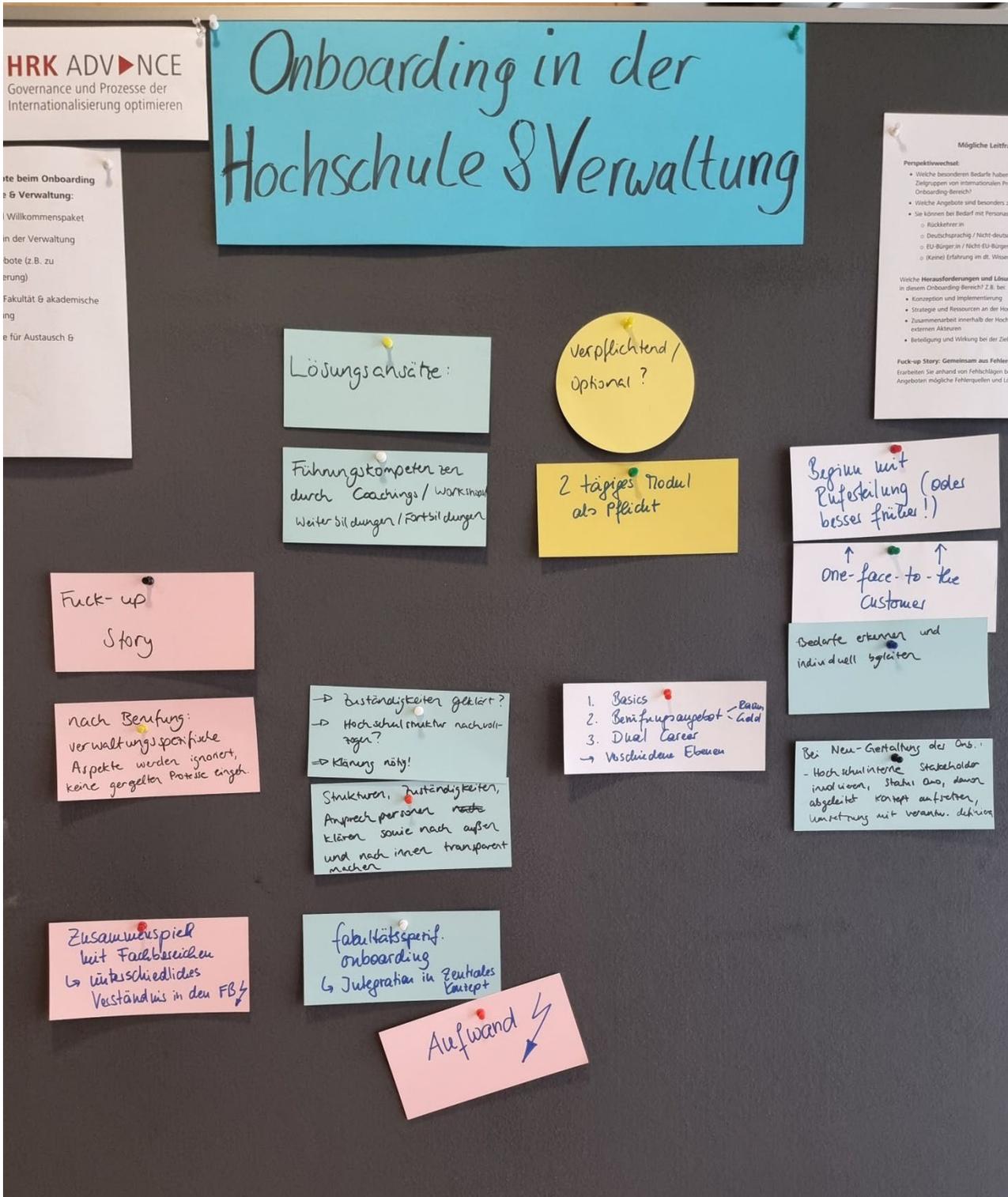
## HRK ADVANCE-Handreichung: Kulturwandel & Mehrsprachigkeit an der Hochschule

- **Mehrsprachige Materialien / Mehrsprachiger Campus**
- **Aufbau von Sprachkompetenzen & interkulturellen Kompetenzen beim wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personal**
- **Finden einer gemeinsamen Sprache (z.B. Akademische Selbstverwaltung)**
- **Spezifische Deutschlern-Angebote für Professor:innen**
- **Möglichkeit von mehrsprachiger Lehre**

6

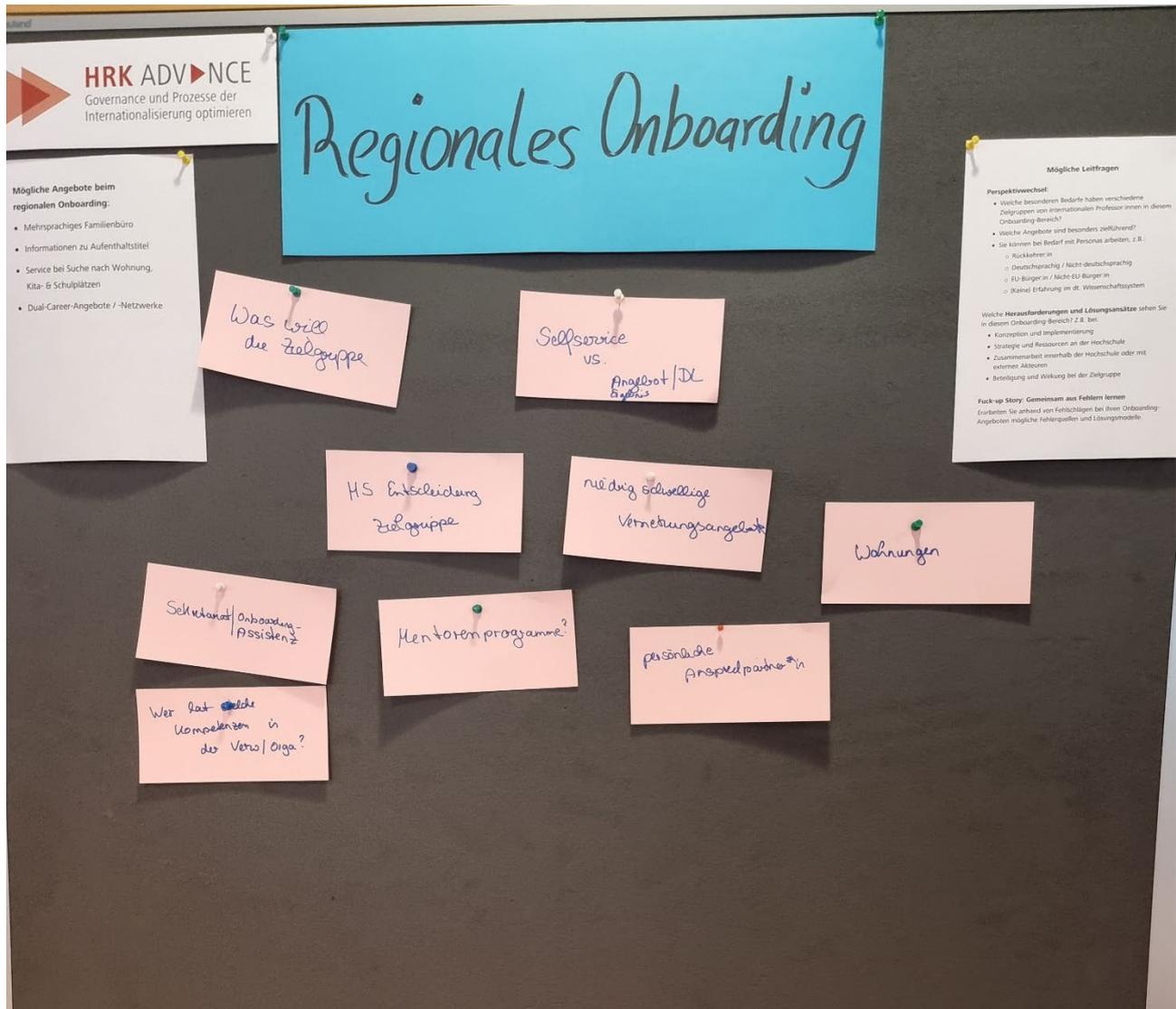


### Arbeitsgruppe 1: Onboarding in der Hochschule und Verwaltung



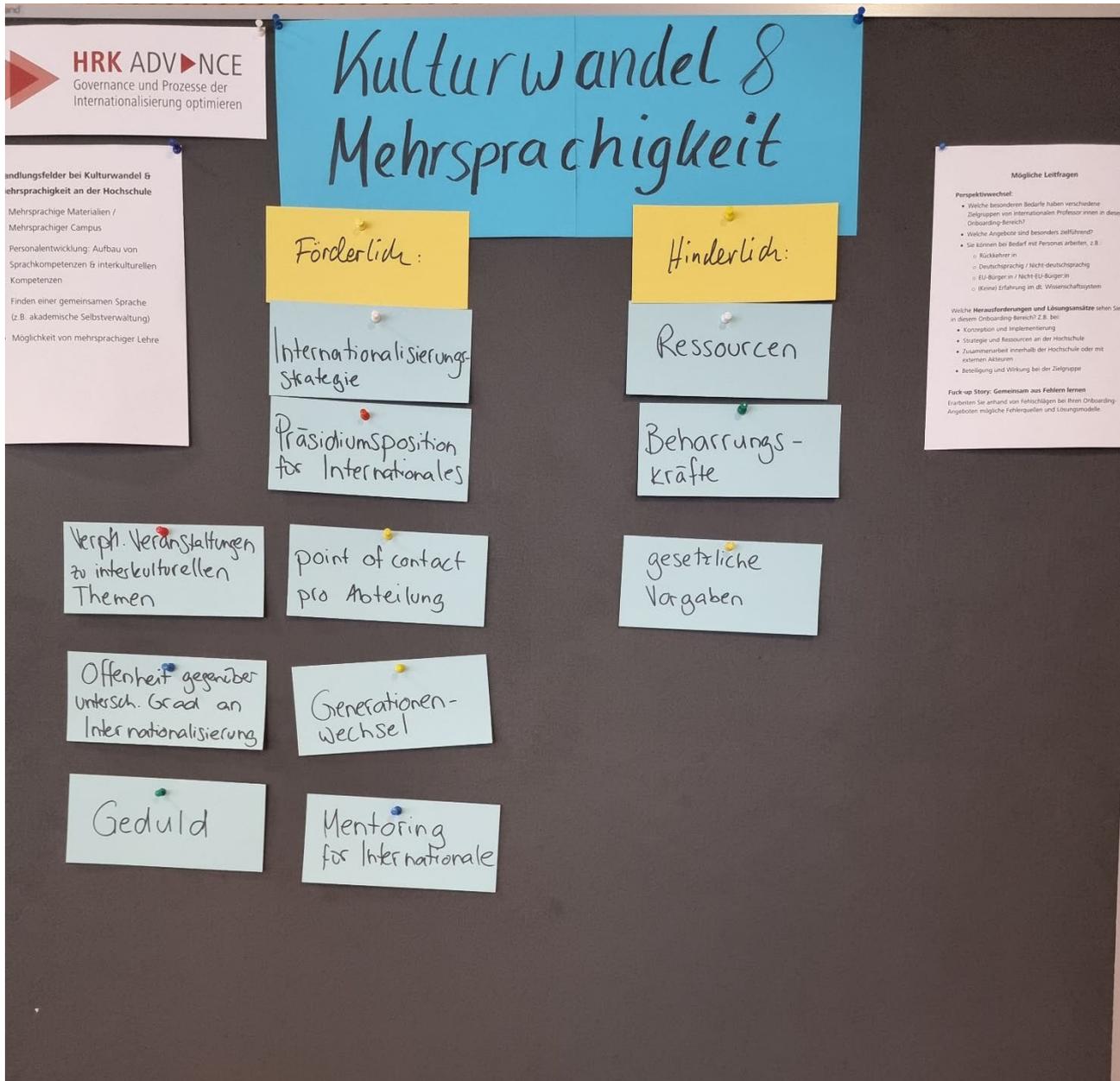


## Arbeitsgruppe 2: Regionales Onboarding





### Arbeitsgruppe 3: Kulturwandel und Mehrsprachigkeit an der Hochschule







## Zusammenfassung

Das Abschlussplenum bot die Gelegenheit, zusammenfassend über die gesamte Veranstaltung anhand der folgenden Leitfragen zu reflektieren und zu diskutieren:

- Was nehmen Sie aus der Praxiswerkstatt für Ihren Arbeitsbereich mit? Was waren neue Impulse für Sie?
- Was müssten nächste Schritte sein? – An Ihren Hochschulen, Ihrem Standort oder im Hochschulsystem?
- Welche Verbesserungen sind auf Landes- und Bundesebene wichtig?

Als wichtige Erfahrung aus der Praxiswerkstatt wurde die Sensibilisierung für die umfassenden Themen der Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen festgehalten. Für viele Teilnehmer:innen war der Austausch mit den Akteur:innen von anderen Hochschulen und Institutionen sehr gewinnbringend und es war eine wichtige Erkenntnis, dass die Herausforderungen und Probleme an vielen Hochschulen ähnlich sind, wenngleich die Rahmenbedingungen unterschiedlich sein können. Internationalisierung wurde verstärkt als „hausinternes“ Thema wahrgenommen, welches eines hochschulinternen Austauschs aller relevanten Akteur:innen und der Verbesserung der Kommunikation und der Informationspolitik auf verschiedenen Ebenen bedarf.

Als nächste Schritte müsse insbesondere das Thema Mehrsprachigkeit an vielen Hochschulen gestärkt werden. Für einen mehrsprachigen Campus oder zweisprachige Rundschreiben könnten auch Übersetzungsprogramme stärker zum Einsatz kommen. Zugleich wurde davor gewarnt, alles ausschließlich von KI übersetzen zu lassen, weil dies nicht nur zu falschen, sondern auch unsensiblen Formulierungen führen kann. Ein Lektorat durch Erstsprachler:innen sei wichtig, um einen korrekten und zugleich angemessenen Sprachgebrauch sicherzustellen. Der persönliche Kontakt und Austausch mit internationalen Professor:innen sei zudem natürlich wichtig und nicht zu ersetzen.

Verbesserungsbedarf wurde aber auch auf Landes- und Bundesebene gesehen und der Wunsch geäußert, dass die Ergebnisse der Handreichung an die Gesetzgeber herangetragen werden, um die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Spielräume weiter zu flexibilisieren. Aufgrund des föderalen Bildungssystems gäbe es viele uneinheitliche Regelungen und Vorgaben – eine Vereinheitlichung wäre an einigen Stellen wünschenswert. Beim Thema Aufenthaltstitel beispielsweise werden die Anforderungen und Formulare sogar von den lokalen Ausländerbehörden formuliert, obwohl aufgrund der Gesetzeslage überall die gleichen Informationen eingeholt werden müssen. Eine bundesweite Vereinheitlichung der Formulare könnte die Verständlichkeit und Usability deutlich steigern und Prozesse beschleunigen. Zugleich wurde auf Grundlage der Impulsvorträge und Workshops deutlich, dass die Zusammenarbeit mit lokalen Behörden insbesondere auch durch klare Zuständigkeiten und schlanke Prozesse auf beiden Seiten verbessert werden kann. Wenngleich sich die HRK also bemüht, die Ergebnisse und Bedarfe an die relevanten politischen Akteure heranzutragen, haben die Hochschulen auch auf lokaler Ebene die Möglichkeit, die Bedingungen für die Gewinnung und das regionale Onboarding von internationalen Professor:innen zu verbessern.