

## Die Analyse von professoralen Personalgewinnungsprozessen – eine Problemstellung aus der Praxis wissenschaftlich untersucht

Professorales Personal ist eine wichtige Qualitätsressource für Hochschulen. Aufgrund dieser hohen Bedeutung, aber auch aufgrund der Ausgestaltung der bestehenden, formalisierten und komplexen Verfahren, widmen sich einige Hochschulen in den letzten Jahren der Reflexion ihrer Personal-Gewinnungs-Prozesse (Frey, Braun, & Peus, 2015), darunter auch die Hochschule Kaiserslautern.

Aktuelle Erkenntnisse in der wissenschaftlichen Personalforschung können nicht ohne Weiteres auf einzelne Hochschulen übertragen werden (Becker, 2019). An der Hochschule Kaiserslautern fehlt das Wissen darüber, an welchen konkreten Prozessschritten für die unterschiedlichen Beteiligten Probleme entstehen bzw. welche Bedürfnisse die unterschiedlichen Statusgruppen in dem Prozess haben. Aus hochschulsteuerungsrelevanter Perspektive besteht das grundlegende Interesse darin, professorale Personalgewinnungsprozesse zügiger und transparenter zu gestalten, dabei die Rechtssicherheit der Verfahren zu gewährleisten.

Diese praktische Problemstellung wird an der Hochschule Kaiserslautern mit wissenschaftlichen Methoden untersucht, im Sinne der design based research, welche geeignet ist, um das Transferproblem zwischen Theorie und Praxis zu überwinden (Schmiedebach & Wegner, 2021) und praktische Interessen mit wissenschaftlichen zu verschränken (Raatz, 2016).

Problemzentrierte Interviews mit neuberufenen Professor\*innen der Hochschule (n=7), durchgeführt im Rahmen der Konzeptphase eines Bundes-Förder-Programms (FH-Personal) dienten als Impuls für weiterführende Untersuchungen. Um möglichst viele weitere Perspektiven miteinzubinden, wurde das Personalgewinnungsverfahren unter Einbezug unterschiedlicher Befragtengruppen beleuchtet. In vier Gruppendiskussionen wurden die Dekane der fünf Fachbereiche (n=5), die Mitglieder von Berufungskommissionen (überwiegend Professor\*innen; n=9), Dekanatsmitarbeiterinnen (n=3) nach Herausforderungen, Chancen und besonderen Bedarfen befragt.

Als zentrale Dimensionen zu Herausforderungen im Personalgewinnungsprozess konnten die Verfahrensabläufe, das Thema Personalauswahl und das Thema Ansprache & Kommunikation mit den Bewerber\*innen ausgearbeitet werden, die jeweils mehrere unterschiedliche Ausprägungen aufweisen. Daran anschließend wurden konkrete Handlungsbedarfe und Vorschläge zur Optimierung abgeleitet (Verfahrensabläufe: z.B. Einrichtung einer Gutachter\*innen-Datenbank, Einsatz einer\*s Berufungsmanager\*in; Personalauswahl: z.B. Aufzeigen von best-practice-Strategien, Schulungen zu Personalauswahl; Kommunikation Bewerber\*innen: z.B. zentraler Dokumentenpool, Vernetzung Dekanate, Schulungen zu Ansprache). Darüber hinaus wurden die besondere Rolle des Vorsitzes von Berufungskommissionen und die der Berufungskommissionen selbst erörtert und konkrete Unterstützungsbedarfe abgeleitet (Vorsitz: z.B. Vorbereitung, Coaching & Beratung, Bereitstellung von Templates; Kommission: z.B. Briefing & Einschwören, Zeitschiene, Beratung & Begleitung, lessons learnt-Gespräch).

Eine weitere Gruppendiskussion mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche ist geplant und wird hoffentlich weitere Erkenntnisse zur Optimierung der Verfahren liefern.

Die Untersuchungen bilden den Ausgangspunkt für die Optimierung des Prozesses an den sich der Entwurf eines neuen Verfahrens anschließt. Ob ein erfolgreicher Transfer, der entwickelten Konzepte in die Praxis stattgefunden hat, können Anschlussuntersuchungen zeigen.

## Literaturverzeichnis

Becker, F. (2019). Akademisches Personalmanagement. *Band 2: Berufungsverfahren, Personalbeschaffung und -auswahl an Hochschulen*. (A. Hanft, Hrsg.) Münster New York: Waxmann.

Frey, D., Braun, S., & Peus, C. (2015). Herausforderungen der Personalwahl in der Wissenschaft: Berufungsverfahren an deutschen Universitäten. In C. Peus, S. Braun, T. Hentschel, & D. Frey, *Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. (S. 4-14). Heidelberg, Berlin: Springer-Verlag.

Raatz, S. (2016). *Entwicklung von Einstellungen gegenüber verantwortungsvoller Führung. Eine Design-based Research Studie in der Executive Education*. Wiesbaden: Springer VS.  
doi:<https://doi.org/10.1007/978-3-658-11980-5>

Schmiedebach, M., & Wegner, C. (2021). Design-Based Research als Ansatz zur Lösung praxisrelevanter Probleme in der fachdidaktischen Forschung. *Bildungsforschung*, 2, 1-10.  
doi:10.25656/01:23920