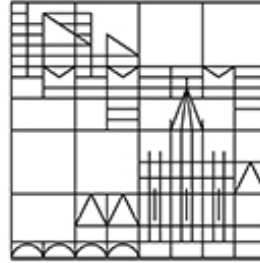


Universität
Konstanz



Amtliche Bekanntmachung der Universität Konstanz

Nr. 31/2014

**Leitfaden für Tenure Track Verfahren
an der Universität Konstanz**

Vom 4. Juni 2014

Leitfaden für Tenure Track Verfahren an der Universität Konstanz

(in der Fassung des Rektoratsbeschlusses vom 14. Mai 2014)

I. Präambel

Nach § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG können Juniorprofessorinnen/-professoren der eigenen Hochschule in einem angemessen vereinfachten Verfahren und ohne Ausschreibung auf eine Professur berufen werden. Voraussetzung ist, dass bereits in der Ausschreibung der Juniorprofessur die spätere Übernahme auf die Professur in Aussicht gestellt worden ist und die in einem mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmten Qualitätssicherungskonzept der Hochschule bereits bei der Ausschreibung der Juniorprofessur ausgewiesenen Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfüllt sind. Dieser Leitfaden soll dazu dienen, universitätsweit vergleichbare Standards bei Tenure Track Verfahren herzustellen und für eine Transparenz und Verfahrenssicherheit zu sorgen.

II. Ablauf des Tenure-Verfahrens

1. Ausschreibung der Juniorprofessur

Juniorprofessuren mit Tenure Option werden als „Juniorprofessur (W1) mit Tenure Track Option auf eine Lebenszeitprofessur (W3)“ ausgeschrieben. Die Anstellung erfolgt befristet, in der Regel über zwei Amtszeiten. Zusammen mit dem Antrag auf Ausschreibung der Juniorprofessur legt der Fachbereich anhand der unter III. aufgeführten Evaluationskriterien in einem Supplement schriftlich dar, welche fachspezifischen Anforderungen der Zwischenevaluation und der Endevaluation (Tenure Verfahren) der Juniorprofessur zugrunde gelegt werden. Evaluationskriterien und fachspezifische Anforderungen werden der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor vor Stellenantritt zur Kenntnis gegeben.

2. Vertrauenskommission

Mit Antritt der Juniorprofessur setzt die zuständige Sektion eine Vertrauenskommission für die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor ein. Die Kommission besteht aus drei Vertrauenspersonen (Professorinnen/Professoren), zwei fachnahen (universitätsintern, hiervon optional einer extern fachnahen) und einer fachfernen. Die Kommission unterstützt die Entwicklung von Karrierezielen und die erfolgreiche Profilierung. Die Vertrauenskommission vereinbart mit der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor, Arbeitsziele, die zu einer erfolgreichen (Zwischen-)Evaluation beitragen. Hierzu sind regelmäßige Treffen der Vertrauenskommission mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor (spätestens 6 Monate nach Beginn der Tätigkeit, nach 2,5 und nach 4 Jahren) zu vereinbaren. Die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor kann diese Begleitung ablehnen.

3. Zwischenevaluation

Wenn die Anstellung über zwei Amtszeiten erfolgt, findet ein halbes Jahr vor Ablauf der ersten Amtszeit der Juniorprofessur eine Zwischenevaluation statt. Die Kommission besteht aus den Mitgliedern der Vertrauenskommission und weiteren drei Professorinnen/Professoren, davon sind zwei fachnah (universitätsintern und -extern) und eine/einer fachfern. Unter den Kommissionsmitgliedern muss mindestens eine fachkundige Frau sein. Die Beteiligung einer weiteren fachkundigen Frau ist anzustreben. Hält die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor Wissenschaftlerinnen/ Wissenschaftler für befähigen, entscheiden die übrigen Mitglieder der Kommission über deren Ausschluss. Der Vorsitz wird bei Tenure Verfahren vom Dekan übernommen. Ein/e Studierende/r wirkt in der Kommission als Experte/Expertin für die im Zusammenhang mit Studium und Lehre stehenden Bewertungen mit.

Die Kommission beurteilt die Erfüllung der Dienstaufgaben im Rahmen der Juniorprofessur und gibt eine Einschätzung zur Berufbarkeit nach dem sechsten Jahr der Juniorprofessur ab. Sie gibt auf Basis eines vorstrukturierten Selbstberichts (persönliche Stellungnahme und Dokumentation der in der bisherigen Zeit der Juniorprofessur erbrachten Leistung) sowie mindestens zwei externer Fachgutachten, die die Leistung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors während der ersten Amtszeit der Juniorprofessur bewerten sowie eine Einschätzung über die zu erwartende Entwicklung in der zweiten Amtszeit der Juniorprofessur abgeben, eine Empfehlung über die Verlängerung der Juniorprofessur ab.

Die Zwischenevaluation soll früh Stärken und Schwächen erkennen, so dass eventuelle Mängel, die eine spätere erfolgreiche Berufung ausschließen, noch behoben werden können und eine Entscheidung über eine weitere Karriere in der Wissenschaft zu einem Zeitpunkt getroffen werden kann, zu dem Alternativen noch möglich sind. Die Zwischenevaluation spricht Empfehlungen zur persönlichen und wissenschaftlichen Weiterentwicklung aus.

Bei einer positiven Beurteilung durch die Evaluationskommission wird nach Zustimmung der zuständigen Gremien eine Verlängerung der Juniorprofessur auf insgesamt sechs Jahre gewährt. Bei einer negativen Beurteilung kann eine Verlängerung der Juniorprofessur um ein Jahr gewährt werden.

4. Endevaluation (Tenure Verfahren)

Spätestens im sechsten Jahr der Juniorprofessur findet die Endevaluation (Tenure Verfahren) statt. Die Initiierung der Evaluation erfolgt durch den zuständigen Fachbereich auf Antrag der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors. Das Verfahren orientiert sich grundsätzlich an einem Berufungsverfahren nach § 48 Abs. 3 LHG. Es wird ad personam und ohne Ausschreibungspflicht durchgeführt. Die Kommission besteht aus zwei Mitgliedern der Vertrauenskommission, zwei weiteren Professorinnen/ Professoren sowie insgesamt zwei fachkundigen Frauen und einer/einem Studierenden. Die Mehrheit der Professorinnen/ Professoren sowie die Beteiligung einer hochschulexternen sachverständigen Person sind zu gewährleisten. Der Vorsitz wird bei Tenure Verfahren von einem Mitglied des Rektorats übernommen. Die/der Vorsitzende kann die Geschäftsführung auf ein anderes Mitglied der Kommission übertragen. Ein/e Studierende/r wirkt in der Kommission als Experte/Expertin für die im Zusammenhang mit Studium und Lehre stehenden Bewertungen mit.

Die Kommission beurteilt die Berufbarkeit der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors und gibt eine Empfehlung über die Berufung auf W3 an die Universität Konstanz ab. Die Empfehlung der Kommission gründet auf von den Kommissionsmitgliedern schriftlich formulierten und nach einem Fragekatalog formalisierten Einschätzungen der Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors. Sie berücksichtigen dabei den vorstrukturierten Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors (persönliche Stellungnahme und Dokumentation der Leistung), einen wissenschaftlichen Vortrag der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors aus dem Fachgebiet der Professur sowie mindestens drei externe Gutachten zu den Leistungen und zur Berufbarkeit der Kandidatin/des Kandidaten.

Die externen Gutachter/innen erhalten einen fachspezifischen Fragenkatalog, in dem insbesondere die Forschungsleistungen der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors in vergleichender Perspektive und die allgemeine Berufbarkeit auf W3-Professuren zu beachten sind. Bei der Auswahl der externen Gutachter/innen ist dafür Sorge zu tragen, dass sie das Fach auch in internationaler Perspektive überblicken. Der Fragenkatalog orientiert sich an den fachspezifischen Anforderungen, die der/dem Juniorprofessor/in hinsichtlich der zu erwartenden Leistungen in der Forschung vor Stellenantritt mit dem fachspezifischen Supplement zu diesen Leitlinien zur Kenntnis gegeben wurden.

Durch eine positive Endevaluation wird die weitere wissenschaftliche Qualifikation der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors bestätigt. Mit der positiven Evaluation bescheinigt die Kommission der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor die für eine Einstellung als Professor vorausgesetzten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre im Rahmen einer Juniorprofessur nach § 47 Abs. 2 LHG. Bei einer positiven Beurteilung durch die Kommission erfolgt der Abschluss des Verfahrens entsprechend dem für Berufungsverfahren üblichen Gremienweg. Bei einer negativen Beurteilung endet die Juniorprofessur nach insgesamt sechs Jahren.

Eine vorzeitige Entfristung der Juniorprofessur und Berufung auf eine Lebenszeitprofessur (W3) ist in der Regel nicht vorgesehen. Frühestens nach der Zwischenevaluation kann der Rektor der Universität unter Zustimmung des Senats bei außergewöhnlichen Leistungen und bei wichtiger strategischer Bedeutung für die Schwerpunktbildung der Universität eine vorgezogene Tenure-Evaluierung einleiten. Ein externer Ruf stellt keinen Ersatz für die Endevaluation dar.

III. Evaluationskriterien

Folgende Kriterien werden der Zwischenevaluation und der Endevaluation einer Juniorprofessur zugrunde gelegt. Für die Ausschreibung werden fachspezifische Anforderungen formuliert und nach Möglichkeit gewichtet.

1. Forschung:

- Qualität und Quantität der Veröffentlichungen, z.B. belegt durch:
 - Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich sowie Beitrag zur Weiterentwicklung des Forschungsgebietes
 - Rezeption und Bewertung der Veröffentlichungen in der Forschung (Zitationen, impact factors etc.)
 - Auszeichnungen, Preise und Patente,
- Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution)

2. Lehre:

- Fachwissen (theoretische Fundierung, Fachdidaktik)
- Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Medieneinsatz, Lehrmaterial, Weiterbildung zur Hochschuldidaktik etc.) und Fähigkeit zur Vermittlung von Kompetenzen
- Lehrspektrum

Die Ergebnisse der Lehrevaluation sowie die Stellungnahme des Studiendekans werden in die Zwischenevaluation und die Endevaluation einbezogen.

3. Zusätzliche Leistungen:

- Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung und Anschlussfähigkeit an die Forschung des Fachbereichs
- Führungskompetenz (z.B. Leitung von Arbeitsgruppen, Betreuung und Anleitung von zugewiesenen Personen zu guter wissenschaftlicher Praxis und regelkonformen Verhalten, Besuch von entsprechenden Weiterbildungen)
- Gremienarbeit/außeruniversitäres Engagement in akademischen Einrichtungen (z.B. Herausgeberschaften, Tätigkeit für Wissenschafts- oder Landesorganisationen, Tätigkeiten für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen)

IV. Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors:

Der Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors besteht aus zwei Teilen: einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation. Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen Jahren der Juniorprofessur in den Bereichen Forschung, Lehre und zusätzlichen Leistungen. In der Stellungnahme stellt die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor ihre/seine Forschungsschwerpunkte dar. Im Rahmen einer kritischen Selbstevaluation soll die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor nicht nur über Erfolge, sondern auch über Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung berichten. Die Stellungnahme sollte höchstens zehn Seiten umfassen.

Die von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor einzureichende Dokumentation, die eher eine faktische Bestandsaufnahme sein soll, sollte folgende Themen abdecken:

1. Forschung:

- Nennung und kurze Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen
- Publikationen im Berichtszeitraum
- Anträge auf Drittmittel und eingeworbene Drittmittel im Berichtszeitraum
- Auszeichnungen und Preise im Berichtszeitraum

2. Lehre:

Die Dokumentation der Lehrleistung sollte nach Möglichkeit in Form eines Lehrportfolios geschehen und verbindlich Ergebnisse der universitären Lehrevaluation beinhalten.

- Kurze Erläuterung zur Einbindung in Studiengänge
- Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen und kurze Darstellung der Lehrinhalte
- Erläuterung der Lehrformen, angewandte Didaktik und Methodik, Einsatz neuer Medien
- Lehrevaluation durch Studierende sowie Stellungnahme der Studierendenvertretung
- Beratung und Betreuung von Studierenden (z.B. Einbindung in Prüfungen, Betreuung von Studienabschlussarbeiten)
- Internationalität (z.B. Betreuung von internationalen Studierenden und Promovierenden, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen)

3. Zusätzliche Leistungen:

- Darstellung der Kooperation mit anderen Arbeitsgruppen (hochschulintern)
- Forschungsk Kooperationen und interdisziplinäre Zusammenarbeit (regional, national und international)
- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien
- Betreuung von Promotionen bzw. Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen
- Kurze Darstellung der Führungserfahrung (z.B. Leitung von Arbeitsgruppen, Erläuterung von Betreuungs- und Anleitungstätigkeit von zugewiesenen Personen, Nachweis von Weiterbildungen zur Führungskompetenz)
- Kurze Darstellung der entsprechenden Aktivitäten in Selbstverwaltung, universitäre Arbeitsgruppen, eigene Weiterbildung und des eigenen Beitrags

V. Rechtliche Grundlagen

§ 51 Abs. 7 LHG

„(7) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors sind am Ende ihrer oder seiner Dienstzeit zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer zu evaluieren. Wird das Dienstverhältnis zunächst auf eine Dauer von bis zu vier Jahren befristet, erfolgt am Ende dieses Dienstverhältnisses eine Zwischenevaluation; in diesem Fall soll das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit ihrer oder seiner Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät von der Rektorin oder vom Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich nach den Ergebnissen der Zwischen-evaluation bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. [...]“

§ 48 Abs. 1 Satz 4 LHG

„(1) [...] Ferner kann von der Ausschreibung abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht werden, wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor oder eine Dozentin oder ein Dozent der eigenen Hochschule auf eine entsprechende Professur berufen werden soll, bereits in der Ausschreibung der Juniorprofessur oder Dozentur die spätere Übernahme auf die Professur in Aussicht gestellt worden ist und die in einem mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmten Qualitätssicherungskonzept der Hochschule bereits bei der Ausschreibung zur Juniorprofessur oder Dozentur ausgewiesenen Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfüllt sind. [...]“

Richtlinie „Berufungspolitik und wertschätzendes Berufungsverfahren für die Besetzung einer W 3-Professur an der Universität Konstanz“ vom 20. Juni 2013

Die Sektion legt dem Rektorat, auf Basis eines Beschlusses des zuständigen Fachbereichsrats, einen Vorschlag zur Zusammensetzung der Berufungskommission vor, bei dem die einzelnen Gruppen je das Vorschlagsrecht haben. Der Vorsitz wird von einem Mitglied des Rektorats oder des Sektionsvorstands übernommen (Entscheidung in einem vorab geführten Gespräch des Rektorats mit dem Dekan oder der Dekanin); der oder die Vorsitzende der Berufungskommission kann die Geschäftsführung auf ein anderes Mitglied der Berufungskommission übertragen. Das Rektorat bestellt einen Senatsberichtersteller oder eine Senatsberichterstellerin.

Für die Zusammensetzung der Berufungskommission sind in § 48 Abs. 4 LHG nur die absoluten Mindestvoraussetzungen vorgegeben, d.h. Mehrheit der Professoren und Professorinnen, mind. eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, ein/e Studierende/r. Sinnvoll erscheint es jedoch, diese Mindestvorgabe mit den Vorgaben aus der alten Grundordnung vom 15.09.1999 (§ 16 Abs. 3) zu ergänzen. Für die Zusammensetzung der Auswahlkommission für eine Juniorprofessur ohne tenure-track Option bleibt es dagegen bei der in § 48 Abs. 4 LHG vorgesehenen Mindestvorgabe plus einem Professor oder einer Professorin eines anderen Fachbereichs.

VI. Weitere Grundlagen

Konstanzer Kodex für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwischen Promotion und Professur, Abschnitt 3:

Die universitätsweiten Kriterien zur Zwischenevaluation und Tenure Track-Evaluation bei Juniorprofessuren orientieren sich grundsätzlich an den fachspezifischen Standards in Forschung und Lehre. Durch die Verdeutlichung der gestellten Anforderungen werden die Aufgabenprofile für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren planbarer. Das Evaluationsverfahren ist für die gesamte Universität Konstanz in der Evaluationsordnung für die Juniorprofessur festgeschrieben. Die Evaluationskriterien werden der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor vor Aufnahme der wissenschaftlichen Tätigkeit an der Universität Konstanz schriftlich mitgeteilt.

Um die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karrieren zu erhöhen, strebt die Universität Konstanz an, Juniorprofessuren verstärkt mit Tenure Track-Optionen zu versehen.

Konstanzer Kodex für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwischen Promotion und Professur, Abschnitt 5:

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden durch eine Vertrauenskommission von Beginn ihrer Tätigkeit in Konstanz an begleitet: Die Kommission besteht aus drei Vertrauenspersonen, zwei fachnahen (universitätsintern und -extern) und einer fachfernen. Die Kommission unterstützt die Entwicklung von Karrierezielen und die erfolgreiche Profilierung. Die Vertrauenskommission vereinbart mit den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, unter Berücksichtigung der Leistungs- und Qualitätskriterien, Ziele, die zu einer erfolgreichen (Zwischen-)Evaluation beitragen. Hierzu sind regelmäßige Treffen der Vertrauenskommission mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor (spätestens 6 Monate nach Beginn der Tätigkeit und nach 2,5 Jahren) zu vereinbaren. Vor dem Einsetzen der Vertrauenskommission wird Transparenz zu deren Mitwirken in den Evaluationen geschaffen. Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können diese Begleitung ablehnen.

Konstanz, 4. Juni 2014

gez.

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Rüdiger

- Rektor –