

Ordnung der Otto-von-Guericke-Universität zur Ausgestaltung von Berufungen mit Tenure-Track an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU)

Auf der Grundlage des § 36 Abs. 2, 38 Abs. 1 S. 4 und 6 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA)¹ hat der Senat am *12.07.2017* die nachfolgende Ordnung beschlossen.

¹ in der Fassung der Bekanntmachung vom 14.10.2010 (GVBl. LSA S. 600), zuletzt geändert durch Art. 8 des Gesetzes über die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen vom 24.06.2014 (GVBl. LSA S. 350)

Präambel

Die OVGU wird die Tenure-Track-Professur als einen zusätzlichen Karriereweg zur Professur stärker etablieren. Sie sieht in der Nutzung von Tenure-Track-Optionen eine große Herausforderung, aber auch eine enorme Chance, hochbegabten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine planbare Perspektive für den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem zu eröffnen. Dazu gehören:

- eine langfristige strategische Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultäten und der gesamten Universität,
- die Regelung der Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren,
- ein reguläres und qualitätsgesichertes Berufungs- und Evaluierungsverfahren, insbesondere persönliche Zielvereinbarungen mit der/dem Inhaberin/Inhaber einer Tenure-Track-Professur und die Benennung von Evaluationskriterien,
- die Schaffung von Angeboten und Instrumenten im Rahmen der Personalentwicklung zur Förderung, Begleitung und Unterstützung der Tenure-Track-Inhaberinnen und -Inhaber.

Es werden Rahmenbedingungen geschaffen, die eine Etablierung dieses Karriereweges auf Dauer ermöglichen. Das werden sein:

- die Sicherung der selbständigen Aufgabenwahrnehmung der Inhaberinnen und Inhaber von Tenure-Track-Professuren in Lehre und Forschung,
- verbindliche Regelungen zur Ausstattung von Tenure-Track-Professuren in Abhängigkeit von fachspezifischen Ausstattungsnormativen,
- haushaltsrechtliche Regelungen zur Bildung eines Stellenpools für Professuren, um ein nachhaltiges Verfahren zu sichern, und

- Regelungen zur Wahrung der Chancengleichheit und Durchsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In der vorliegenden Ordnung werden die Abläufe, das hochschulintern zu durchlaufende Verfahren und seine Struktur sowie die Qualitätsstandards für eine erfolgreiche Evaluation für Professuren beschrieben, die als Tenure-Track-Professur ausgeschrieben wurden. Dabei sind sowohl W1- als auch W2-Professuren auf Zeit erfasst.

Für die Medizinische Fakultät gelten die Bestimmungen entsprechend unter Berücksichtigung abweichender rechtlicher und haushälterischer Bedingungen nach dem Hochschulmedizingesetz Sachsen-Anhalt (HMG LSA).

1. Gesetzliche Grundlagen

Tenure-Track-Professuren beinhalten die Zusage einer Lebenszeitprofessur nach einer befristeten und zu evaluierenden Bewährungsphase ohne erneute Ausschreibung.

Das HSG LSA sieht im § 36 Abs. 2 die Möglichkeit vor, dass von einer Ausschreibung einer Professur abgesehen werden kann, wenn:

- eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll, oder
- wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll. Hierzu ist die Zustimmung des Ministeriums oder eine Ergänzung der Zielvereinbarung erforderlich.

Der vorliegenden, vom Senat bestätigten Ordnung, wurde seitens des Ministeriums zugestimmt, so dass damit die Grundlage für Tenure-Track-Verfahren gegeben ist.

Die an der OVGU auf der Grundlage der §§ 67 Abs. 2, 38 Abs. 1 S. 14 HSG LSA verabschiedete „Ordnung der Otto-von-Guericke-Universität zur Entfristung befristeter Beamtenverhältnisse/privatrechtlicher Beschäftigungsverhältnisse für W2-/W3-Professuren“ (Entfristungsordnung) besteht parallel zu dieser Ordnung.

Weitere Voraussetzungen der Berufungsfähigkeit werden im HSG LSA § 35 und der „Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der Otto-von-Guericke-Universität“ (Berufungsrichtlinie) benannt und gelten in dieser Ordnung mit.

2. Etablierung eines systemischen Instruments zur Verstetigung

Es ist geplant, ca. 15 % aller nach- oder neu zu besetzenden Professuren mit Tenure-Track auszuschreiben. Um diese Verstetigung zu erreichen, ist die Bildung eines Stellenpools notwendig. Durch die Einführung des Stellenpools als nachhaltiges System zur Besetzung von Tenure-Track-Stellen wird gewährleistet, dass im Rahmen

einer strategischen Personalentwicklung aussichtsreiche Karriereperspektiven für begabte Nachwuchswissenschaftler/-innen eröffnet werden. Zudem werden diese Professuren als effiziente Maßnahme der strategischen Personalentwicklung betrachtet. Strukturelle Überlegungen zur wissenschaftlichen Schwerpunktsetzung und Profilbildung sind die Voraussetzungen dafür.

Durch die Bildung des Stellenpools wird es möglich, über Fakultätsgrenzen hinweg Stellen flexibel zur Verfügung zu stellen, um die erforderlichen Handlungsräume bei der gezielten Stärkung von Ausbauschwerpunkten zu schaffen. Daneben können regulär freiwerdende Stellen mit einem Tenure-Track besetzt werden. Das gilt auch für die Realisierung vorgezogener Berufungen.

Die OVGU wird den Stellenpool mit sieben Stellen füllen (Wertigkeit W2, W3). Perspektivisch werden weitere Stellen (Wertigkeit W2, W3) in den Pool gegeben. Dies wird in den zwischen Hochschulleitung und Fakultäten abzuschließenden Zielvereinbarungen (siehe Punkt 4) geregelt.

3. Die organisatorische Einbindung und Ausstattung von Tenure-Track-Professuren

Professorinnen und Professoren mit Tenure-Track nehmen ihre Aufgaben in Lehre und Forschung selbständig wahr (§ 34 Abs. 1 HSG LSA). Sie werden nicht einer bestehenden Professur angegliedert, sondern werden durch Schaffung einer eigenen Kostenstelle unter Ausweis ihres Berufungsgebietes in der Struktur sichtbar gemacht.

Professorinnen und Professoren mit Tenure-Track an der OVGU partizipieren an vorhandenem Verwaltungs- und/oder technischem Personal und erhalten eine für ihre Aufgaben angemessene Ausstattung, die mit der/dem Rektorin/Rektor verhandelt wird.

4. Strategische Entscheidungen und der Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten und der Hochschulleitung

Um die Tenure-Track-Professuren als systemisches Instrument zu nutzen, ist es erforderlich, dass strategische Entscheidungen zur Entwicklung der Fakultäten und der gesamten Universität langfristig und verbindlich getroffen werden.

Die an der OVGU eingerichtete Strategiekommision erarbeitet über die Entwicklung der Fachbereiche Beschlüsse, die vom Senat/der Hochschulleitung bestätigt werden und die Grundlage für langfristige Personalplanungen sind. Gemeinsam mit den Fakultäten werden spätestens alle zwei Jahre Zielvereinbarungen zur Strukturentwicklung erarbeitet.

Die Konzepte der Fakultäten werden in einem Gesamtkonzept zusammengeführt und dem Senat zur Entscheidung vorgelegt. Damit ist die Grundlage für ein strategisches Handeln gelegt und Maßnahmen der Personalentwicklung können greifen.

5. Ausschreibung einer Professur mit Tenure-Track

Die Ausschreibung einer Professur mit Tenure-Track erfolgt entsprechend der Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der OVGU, einschließlich der Medizinischen Fakultät (MED).

- (1) Unter Berücksichtigung der abgeschlossenen Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten und Rektorat ist im Vorgespräch zu definieren, welche strategischen Ziele aus Sicht der Fakultät bzw. der OVGU mit der Neubesetzung der Professur erreicht werden sollen.
- (2) Das Rektorat entscheidet unter Beachtung der strategischen Ausrichtung des Profils der Universität und haushaltsrechtlicher Gesichtspunkte gemäß § 68 Abs. 3 Nr. 2 HSG LSA über die Weiterleitung an den Senat und stellt dabei Einvernehmen mit der beantragenden Fakultät bzw. dem Fakultätsvorstand der Medizinischen Fakultät her.
- (3) Dem Senat werden die Unterlagen gemäß Berufungsleitfaden vorgelegt. Die Ausschreibung erfolgt entsprechend der Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der OVGU international, d.h. über den Internetauftritt der OVGU hinausgehend auch in einschlägigen Fachzeitschriften, Portalen der Fachgesellschaften, einschlägigen fächerspezifischen Netzwerken etc. Ein Stellenvorbehalt darf nicht definiert werden. Die im Berufungsleitfaden definierten Kriterien und Hinweise zur Beachtung von Chancengleichheit in den Berufungs- und Besetzungsverfahren gelten auch für die Tenure-Track-Verfahren.

6. Berufungsverfahren

Das Berufungsverfahren ist im Berufungsleitfaden definiert. Im Hinblick auf die Tenure-Track-Option ist das Verfahren auch unter Berücksichtigung dessen, dass zunächst eine befristete Professur besetzt werden soll, nach den strengen Maßstäben des Verfahrens für eine Lebenszeitprofessur zu gestalten. In jedem Fall muss die Beteiligung international ausgewiesener und/oder, falls es vom fachlichen Profil geboten erscheint, auch ausländischer Gutachterinnen oder Gutachter gesichert werden.

Nach § 36 Abs. 3 HSG LSA können im Berufungsverfahren auch Bewerber/innen der eigenen Universität berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der OVGU wissenschaftlich tätig waren.

In begründeten Einzelfällen können für Tenure-Track-Professuren an der OVGU auch Bewerber/innen ohne wissenschaftliche Erfahrungen außerhalb der OVGU berücksichtigt werden. In diesem Falle sind geeignete Maßnahmen zu vereinbaren, die dazu führen, dass zum Zeitpunkt der Berufung in ein Lebenszeitverhältnis die Voraussetzungen für eine Berufungsfähigkeit vorliegen. In diesen Einzelfällen erfolgt vor Erstellung des Berufungsvorschlages durch die Berufungskommission eine

Verständigung mit der/dem Rektorin/Rektor. Nach einem positiven Senatsvotum werden konkrete Maßnahmen in den persönlichen Zielvereinbarungen mit dem/der zu Berufenden aufgenommen.

7. Berufung mit der Verabredung von persönlichen Zielvereinbarungen für Professuren mit Tenure-Track

- (1) Die Berufung erfolgt im Fall der Besetzung einer Juniorprofessur für zunächst drei Jahre, im Fall der Besetzung einer W2-Professur für max. fünf Jahre. Es kann ein Beamtenverhältnis oder ein privatrechtliches Dienstverhältnis angeboten werden.
- (2) Die/der Rektorin/Rektor bietet der/dem zu Berufenden in jedem Fall Berufungsverhandlungen an. Das gilt auch bei der Besetzung einer Juniorprofessur. Neben der personellen und sächlichen Ausstattung werden Ziele, die in bestimmten Zeitabschnitten erreicht werden sollen, definiert und als persönliche Zielvereinbarung festgeschrieben.
- (3) Mit der/dem zu Berufenden werden die Kriterien und Indikatoren, anhand derer die Zielerreichung bemessen wird, schriftlich vereinbart.

8. Zeitpunkt des Einleitens des Zwischenevaluationsverfahrens bzw. der Schlussevaluation

Die Zwischenevaluation startet mit Beginn des dritten Jahres der Juniorprofessur, die Endevaluation der Juniorprofessur bzw. der befristeten W2-Professur in der Regel mit Beginn des fünften Jahres. Im Falle einer Beurlaubung oder Freistellung gemäß HSG LSA § 39, die zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses führt, bleibt diese Zeit unberücksichtigt. Die Entscheidung der/des Rektorin/Rektors soll spätestens drei Monate vor Ablauf des dritten bzw. letzten Jahres erfolgen.

Soweit die Stelleninhaberin/der Stellinhaber den Ruf auf eine höherwertige oder dauerhafte Professur an einer anderen Hochschule oder das schriftliche Angebot eines anderen Arbeitgebers dem Rektorat vorlegt, kann ohne Beachtung der o.g. Frist in das Verfahren eingetreten werden.

9. Verfahren der Zwischenevaluierung (W1) bzw. Schlussevaluierung (W1/W2)

- (1) Das Verfahren wird eröffnet, indem das Personaldezernat rechtzeitig die/den Stelleninhaberin/Stelleninhaber zur Einreichung des Selbstberichts auffordert. Dieser wird in elektronischer Form an das Dezernat Personalwesen gesandt.

Der Selbstbericht beinhaltet die in § 3 Absatz 2 der Entfristungsordnung aufgeführten Kriterien. In der Anlage 1 werden Erläuterungen zur Untersetzung dieser Kriterien gegeben.

Zusätzlich werden Aussagen zur Wahrnehmung von Angeboten im Rahmen der Personalentwicklung, die in den persönlichen Zielvereinbarungen verabredet waren, erwartet.

- (2) Das Dezernat Personalwesen leitet den Selbstbericht an die Fakultät weiter. Damit ist das Evaluierungsverfahren eröffnet.
- (3) Die Fakultät führt ein Evaluationsverfahren über die bisherigen Leistungen der/des Stelleninhaberin/Stelleninhabers in Wissenschaft und Lehre durch. Dazu ist eine Evaluationskommission entsprechend einer Berufungskommission gemäß § 36 Abs. 4 HSG LSA zu bilden, die die Entscheidung des Fakultätsrates vorbereitet. Die Regelungen in Punkt 2.2. und 2.3 der Berufsrichtlinie gelten parallel.
- (4) Die Evaluationskommission schlägt dem Fakultätsrat zwei externe Gutachterinnen oder Gutachter vor, die eine schriftliche Beurteilung der/des Professorin/Professors abgeben.
- (5) Als Grundlage für ihr Gutachten erhalten die externen Gutachterinnen und Gutachter den Selbstbericht. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen hauptsächlich die Forschungstätigkeit der/des Professorin/Professors beurteilen. Sie können in ihre Evaluation jedoch auch Aspekte aus der Lehrtätigkeit und der Gremienarbeit mit einbeziehen.
- (6) Folgende Leitfragen sollten im Gutachten beantwortet werden:
 - Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebietes leistet die Arbeit der/des Professorin/Professors?
 - Wie werden die Leistungen der/des Professorin/Professors im nationalen und internationalen Vergleich beurteilt?
 - Wie werden die Relevanz und die Durchführbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben für die zweite Hälfte der Professur beurteilt?
- (7) Parallel erfolgt eine Einschätzung des Dekanats unter Berücksichtigung der in § 3 Absatz 3 der Entfristungsordnung festgelegten Gesichtspunkte. Eine nähere Untersetzung der Bewertungskriterien wird in Anlage 2 dieser Ordnung vorgenommen.
- (8) Aufgrund des Selbstberichtes, der Einschätzung des Dekanats sowie der externen Gutachten verfasst die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht. Der Bericht sollte eine Beschreibung und kritische Evaluation von Forschung, Lehre und Gremienarbeit sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung der Kandidatin bzw. des Kandidaten beinhalten. Bei der Beurteilung der Forschungsleistung ist dem Gutachten maßgeblicher

Einfluss auf die Evaluationsentscheidung einzuräumen. Ein besonderes Gewicht liegt auch auf der Teilnahme an verabredeten und/oder angebotenen Maßnahmen der Personalentwicklung. Der Bericht endet mit einer Empfehlung in Bezug auf die Verlängerung bzw. Entfristung der Professur. Anlage 3 enthält Hinweise zum Inhalt und Aufbau des Evaluationsberichts.

- (9) Die Kommission unterbreitet einen Vorschlag zur Entfristung, ggf. erneuten Befristung oder Beendigung durch Fristablauf.
- (10) Der Fakultätsrat fasst bei positiver Evaluation einen Beschluss zur Entfristung oder zur erneuten Befristung und leitet ihn an den Senat weiter. Im Falle einer negativen Evaluation wird der Senat ebenfalls beteiligt.
- (11) Der Senat beschließt über die weitere Befristung, Entfristung oder das Ende der Tenure-Track-Professur.
- (12) Die/der Professorin/Professor wird vom Votum des Senates unterrichtet.
- (13) Im Falle der negativen Evaluation wird die Professorin/der Professor über die Gründe vom Rektor/von der Rektorin zeitnah unterrichtet.

10. Weiterer Verlauf nach Feststellung des Ergebnisses der Evaluation

- (1) Nach einer positiven Zwischenevaluation der W1-Professorinnen/Professoren erfolgt die Verlängerung des Beamten- oder Dienstverhältnisses um weitere drei Jahre. Dabei gilt, dass die nach der ersten Evaluierung abgeschlossenen neuen persönlichen Zielvereinbarungen sowie die Einschätzung der externen Gutachterinnen und Gutachter und der Evaluierungskommission die Grundlage für den Selbstbericht für die Bewertung der zweiten Phase sind.
- (2) Nach einer positiven Endevaluation der W1-Tenure-Track-Position wird in der Regel eine unbefristete W2-Stelle angeboten. Das Angebot einer W3-Stelle ist möglich, wird aber die Ausnahme sein.
- (3) Für den Fall einer negativen Zwischenevaluation (W1) ist gesetzlich vorgeschrieben, dass für ein viertes Jahr eine Weiterbeschäftigung ohne Änderung des Status (W1) erfolgt (§41 Abs. 1 HSG LSA). Das befristete Beamten- oder Dienstverhältnis endet mit Ablauf dieser Zeit, in der Regel ist keine Weiterbeschäftigung an der OVGU vorgesehen. Wird die Endevaluation mit einem negativen Ergebnis abgeschlossen, so endet das Beamten- oder Dienstverhältnis der/des W1-Tenure-Track-Professorin/-Professors mit Auslauf der sechs Jahre; eine Weiterführung als W1-Professur ist gesetzlich nicht möglich.
- (4) Wurde eine W2-Tenure-Track-Professur besetzt, wird nach einer positiven Evaluation ebenfalls ein unbefristetes Beamten- oder Dienstverhältnis begründet. Die Einweisung kann in eine gleich- (W2) oder höherwertigere (W3) Stelle erfolgen.

- (5) Fällt die Endevaluation einer/s W2-Tenure-Track-Professorin/-Professors negativ aus, wird eine befristete Weiterbeschäftigung ohne Änderung des Status (W2) für ein Jahr zur Orientierung angeboten.
- (6) Die Übernahme in ein unbefristetes Professorenverhältnis ist mit der erneuten Vereinbarung persönlicher Ziele sowie sächlicher, finanzieller und personeller Ausstattung verbunden.
- (7) Soll ausnahmsweise eine Übernahme einer/s negativ evaluierten Professorin/Professors in ein Arbeitsverhältnis unterhalb der Professur erfolgen, so ist dazu die Zustimmung des Rektorats erforderlich.

11. Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes

Für Tenure-Track-Professuren gelten die landesgesetzlichen Regelungen des Hochschulgesetzes zur Verlängerung des bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnisses. Das gilt insbesondere bei der Berücksichtigung von Zeiten zur Kinderbetreuung wie:

- Mutterschutz,
- Elternzeit,
- Verringerung der Arbeitszeit um mindestens 1/5 zur Betreuung von Kindern.

Das Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis wird auf Antrag der/des Professorin/Professors um die gesetzlich möglichen Zeiten verlängert, wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Regelungen des § 46 Absatz 4 HSG LSA finden Anwendung.

12. Inkrafttreten

Diese Ordnung wurde vom Senat am 12.07.2017 verabschiedet und dem Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Digitalisierung angezeigt. Die Ordnung tritt am Tage nach Ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg in Kraft.

Anlage 1: Empfohlene Inhalte des Selbstberichtes der/des Professorin/Professors

- (1) Der Selbstbericht der/des Tenure-Track-Professorin/-Professors besteht aus zwei Teilen; einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation.
- (2) Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten bis zum Beginn der Zwischen- (W1) bzw. Endevaluation (W1; W2). Grundlage des Selbstberichtes für die Endevaluation von Juniorprofessoren und -professorinnen sind die nach der ersten Evaluation abgeschlossenen neuen persönlichen Zielvereinbarungen, sowie die Einschätzungen der externen Gutachter/innen und der Evaluationskommission.

Es ist vorgesehen, dass im Selbstbericht auf die drei Bereiche Forschung, Lehre und Gremienarbeit eingegangen wird. Die/der Professorin/Professor hat damit die Gelegenheit, ihre/seine Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Dabei sollten vor allem der Stand der Arbeit an den wichtigsten langfristigen Forschungsvorhaben, Problemlösungen und Perspektiven deutlich gemacht werden. Darüber hinaus sollten Pläne und Konzepte für die weitere Ausgestaltung der Professur entwickelt werden. Der Bericht soll selbstkritisch sein, also nicht nur Erfolge, sondern auch Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung mitteilen. Sie/er sollte mindestens drei und höchstens zehn Seiten umfassen.

- (3) Die von der/dem Professorin/Professor einzureichende Dokumentation sollte folgende Unterlagen umfassen:
 - Bibliographie (Bücher, Zeitschriftenartikel, Beiträge in Sammelbänden, Rezensionen, Proceedings; bislang unveröffentlichte Schriften müssen als solche gekennzeichnet sein),
 - die bereits fertig gestellten Teile langfristiger wichtiger Forschungsvorhaben,
 - Sonderdrucke oder Kopien relevanter Veröffentlichungen,
 - Skizze des Forschungsvorhabens für den zweiten Zeitraum der befristeten Professur bzw. die Lebenszeitprofessur (Thema, Positionierung in der Forschung, methodischer Ansatz, Perspektiven),
 - Liste der Vorträge (unterschieden nach „eingeladen“ oder „beigesteuert“),
 - Lehrevaluation (Aufstellung der Lehrveranstaltungen mit SWS Umfang und mittlerer Teilnehmerzahl, Zahl der betreuten Absolventinnen/Absolventen [Magister, Diplom, BA/MA usw.] und Promovierenden, Dokumentation der Lehrevaluation, sofern sie in dem jeweiligen Institut durchgeführt worden ist. Bei der Dokumentation zur Lehrevaluation kann es sich sowohl um Studierendenbeurteilungen als auch um Peer Reviews oder externe Lehrevaluationen handeln),

- beratende akademische Tätigkeiten (Sprechstunden pro Woche im Semester/in der semesterfreien Zeit, sonstige Betreuung von Studierenden),
- Auflistung der eingeworbenen Drittmittelprojekte (Kurzbeschreibung, Mittelgeber, Volumen),
- Weiteres unterstützendes Material (z.B. Belege zu Tätigkeit als Gutachter/in, Berater/in, Herausgeber/in, leitende Funktion in wissenschaftlichen Vereinigungen, Erfolge von Schülerinnen und Schülern).

Anlage 2: Untersetzung der Kriterien der Bewertung der Leistungen durch das Dekanat

1. Die Evaluierung erfolgt nach den in der Entfristungsordnung im § 3 Absatz 3 aufgeführten Kriterien.
2. Für die im Folgenden aufgeführten Evaluationskriterien gilt es zu berücksichtigen, dass einzelne Kriterien, insbesondere aus dem quantitativen Bereich (Drittmittel, internationale Publikationen), in den jeweiligen Disziplinen sehr unterschiedliche Bedeutung und Realisierungschancen besitzen. Die Kriterien bieten deshalb einen möglichen Rahmen der Evaluation, der – abhängig vom jeweiligen Fach – erweitert oder eingegrenzt werden kann.
3. Ausgangspunkt und Grundlage der Bewertung sollte die Überzeugung sein, dass befristete Professorinnen und Professoren eigenständige Forscherpersönlichkeiten sind, die dazu in der Lage sind, ihren Forschungs- und Arbeitsbereich selbständig zu gestalten, Mitarbeiter/innen anleiten zu können und ihren Arbeitsbereich nach außen vertreten zu können. Für die Bewertung der Leistung in Forschung, Lehre und Gremien sollte gelten, dass Forschung und Lehre wesentliche Bestandteile einer Professur darstellen. Darüber hinaus wird Engagement in der universitären Selbstverwaltung erwartet.
4. Kriterien der Leistungsbewertung:
 - 4.1. Orientierende Kriterien zur Forschungsbewertung
 - Quantität und vor allem Qualität der Veröffentlichungen, belegbar durch:
 - o Plausibilität, methodische Fundierung und innovativen Charakter des Forschungsprojekts (insbesondere des wichtigsten langfristigen Forschungsvorhabens) oder Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes,
 - o Rezeption und Bewertung der Veröffentlichungen in der Forschung.
 - Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution),
 - Breite und Tiefe der Fragestellungen und Veröffentlichungen,
 - Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich mit der Dissertation,
 - Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes,
 - Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung,
 - Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich,
 - Wissenschaftliche Kooperationen:
 - o mit anderen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen,
 - o internationale Kooperationen,

- gemeinsame Veröffentlichungen (dabei müssen die jeweiligen Arbeitsanteile deutlich erkennbar sein),
- Mitorganisation von Fachtagungen,
- Tätigkeit als Herausgeber/in, Redakteur/in, Gutachter/in oder Rezensent/in für wissenschaftliche Journale und andere Publikationen,
- Kooperationen mit kulturellen, sozialen, pädagogischen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie mit Wirtschaft und Industrie im Bereich von Grundlagen-, Anwendungs- und produktorientierter Forschung.

4.2. Orientierende Kriterien zur Bewertung der Lehre

- Fachwissen (theoretische Fundierung, Klarheit des Ansatzes, Materialkenntnis, Fachdidaktik),
- Beratungsfähigkeit (Flexibilität, Objektivität, Verantwortung, Entscheidungshilfe etc.),
- Lehrevaluation durch Studierende,
- Internationalität (Betreuung von Austauschstudierenden, internationale Promovenden, Teilnahme an internationalen Hochschulkooperationen, persönlich angeworbene Studienplätze im Ausland, internationale Sommerschulen, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen),
- Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial etc.),
- Einsatz von Multimedia und anderen technischen Hilfsmitteln (in Rücksicht auf Fachspezifiken),
- Lehrplan,
- Lehrspektrum.

4.3. Orientierende Bewertungskriterien für Gremienarbeit und außeruniversitäres Engagement

- Beteiligung an der Gremienarbeit am Institut und innerhalb der Universität,
- Tätigkeit für Wissenschafts- oder Landesorganisationen (z.B. als Amtsträger/in oder Mitglied eines Komitees),
- Tätigkeiten für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen,
- Besondere Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung.

Anlage 3: Bericht der Evaluationskommission

- (1) Der schriftliche Bericht der Evaluationskommission fasst die von der/dem Professorin/Professor eingereichten Unterlagen (Selbstbericht), die Einschätzung der Leistungen durch das Dekanat sowie die externen Gutachten zusammen. Daraus abgeleitet wird die Empfehlung zur Verlängerung, Verstetigung oder Beendigung der Professur.
- (2) Um die Berichte der Evaluationskommissionen möglichst einheitlich zu gestalten und dadurch vergleichbar zu machen, wird folgende Gliederung empfohlen:
 1. Zusammenfassung (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen)
 2. Einleitung
 - 2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts, Auswahl und Beschreibung der externen Gutachter)
 - 2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
 3. Darstellung und Profil der Forschung
 - 3.1 Schwerpunkte
 - 3.2 Darstellung der Einzelleistung
 - 3.3 Wissenschaftliche Kooperationen (inner-, außeruniversitär, international)
 4. Darstellung der Lehre
 - 4.1 Darstellung der Lehrveranstaltungen
 - 4.2 Betreuung von Studierenden und Promovenden
 - 4.3 Didaktik
 5. Darstellung von Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement
 6. Erkenntnisse und Einschätzungen
 - 6.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
 - 6.2 Einzelbewertung der Leistungen in Forschung/Lehre/Gremienarbeit und von außeruniversitärem Engagement im deutschen und internationalen Vergleich
 - 6.3 Bewertung der Gesamtleistung
 - 6.4 Zukünftige Entwicklungschancen der/des Professorin/Professor
 7. Empfehlung der Evaluationskommission an den Fakultätsrat
 - 7.1 Empfehlung zur Verlängerung bzw. Verstetigung
 - 7.2 Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Leistung, Rahmenbedingungen etc. der Professur oder Hinweise zur Vereinbarung neuer Ziele