

Leitfaden Juniorprofessur

Die Juniorprofessur ist ein Karriereweg, dem die Universität Bielefeld große Bedeutung beimisst. Das Rektorat erkennt in ihr zum einen ein wichtiges Instrument, um exzellente Köpfe in einem frühen Karrierestadium an die Universität Bielefeld zu locken, und im Falle einer Tenure-Option diese auch langfristig halten zu können. Es bewertet die Juniorprofessur zudem – insbesondere im Falle einer Tenure-Option - als wichtiges Element, um den Karriereweg Wissenschaft insgesamt planbarer zu machen und so zu stärken. Mit der vermehrten Besetzung von Juniorprofessuren möchte das Rektorat somit auch diejenigen Nachwuchswissenschaftler/-innen verstärkt ansprechen, die hervorragende berufliche Optionen außerhalb der Wissenschaft besitzen, und sich aufgrund des häufig langen und unsicheren Karrierepfads „Wissenschaft“ von den Universitäten abwenden. Zugleich betrachtet es die Juniorprofessur als ein wichtiges Instrument, mehr Frauen für die Universitätskarriere zu gewinnen.

1. Ausgestaltung der Juniorprofessur

a. Typen von Juniorprofessuren

Die Juniorprofessur stellt eine Qualifikationsphase dar, in welcher die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor im Laufe mehrerer Jahre die Berufbarkeit auf eine W2- bzw. W3-Professur erlangen soll. (Besitzt sie bzw. er diese bereits, kommt eine Berufung als Juniorprofessor/in nicht in Betracht – ein Umstand der bereits im Rahmen der Ausschreibung der Stelle in den Blick zu nehmen ist: Zielt die Ausschreibung (auch) auf Privatdozentinnen bzw. Privatdozenten oder vergleichbar qualifizierte Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler ab, sollte (parallel) eine (befristete) W2-Professur ausgeschrieben werden.) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren unterscheiden sich von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – auch von Akademischen Rätinnen und Räten – dadurch, dass sie selbstständig ein Forschungsgebiet vertreten und auch in der Lehre eigenständig agieren. Alle Juniorprofessuren sind daher strategisch in die Entwicklung einer Fakultät einzubetten und entsprechend arbeitsfähig auszustatten.

Die gesetzlichen Regelungen lassen unterschiedliche Typen von Juniorprofessuren zu:

i. Juniorprofessur ohne Tenure Track-Option

Gesetzliche Voraussetzung für die Besetzung einer Juniorprofessur ohne Tenure-Option ist die besondere Qualität der Promotion. Im Rahmen des Auswahlverfahrens werden diese sowie weitere wissenschaftliche Leistungen und Erfahrungen als Beurteilungsgrundlage bzgl. der Frage herangezogen, ob eine erfolgreiche Karriere innerhalb der Wissenschaft erwartbar ist.

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert werden (§ 39 Abs. 5 S. 1 bis 2 HG). Im Laufe des sechsten Jahres kann das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors mit ihrer oder seiner Zustimmung um ein weiteres Jahr verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat (§ 39 Abs. 5 S. 3 HG).

ii. Juniorprofessur mit Tenure Track-Option

Bezüglich der Beurteilungsgrundlage für das Auswahlverfahren wird auf die Ausführungen unter i. verwiesen. In Fällen einer Juniorprofessur mit Tenure Track sollte der bisherige Werdegang der Person ein Potential aufzeigen, welches den Schluss ermöglicht, dass sie bzw. er zukünftig zur

Weiterentwicklung ihres bzw. seines Faches substantiell beitragen könnte. Es sind auch internationale Erfahrungen in den Blick zu nehmen.

Grundsätzlich soll eine Tenure zunächst nach W 2 erfolgen, in ganz besonderen – entsprechend zu begründenden - Ausnahmefällen ist jedoch auch eine Verdauerung auf W 3-Niveau denkbar; dies muss dann bereits in der Ausschreibung vorgesehen werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass eine W2-Professur bei Vorliegen eines W3-Rufes ohne erneute Ausschreibung nach W3 aufgewertet werden kann.

Auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit einer Tenure Track-Option werden zunächst für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. Im Falle der Bewährung wird das Beamtenverhältnis um weitere drei Jahre verlängert (anderenfalls siehe oben unter i.). Anschließend kann eine Überführung in die Dauerprofessur erfolgen. Voraussetzung hierfür ist die Durchführung eines Tenure-Evaluationsverfahrens. Das Tenure-Evaluationsverfahren wird regelmäßig im Laufe des 6. Jahres durchgeführt – in Einzelfällen kann es jedoch vorgezogen werden (dazu siehe unter 6.).

b. Weitere Voraussetzungen im Rahmen der Tenure-Track

Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren der eigenen Hochschule können bei der Berufung auf eine Dauerprofessur (nur) berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 37 Abs. 2 S. 1 HG). Die Voraussetzungen müssen noch nicht im Rahmen der Eingangsberufung zum/zur Juniorprofessor/in vorliegen.

2. Ständiges Tenure-Board

Das Rektorat richtet ein Ständiges Tenure-Board ein, welches auf die Einhaltung allgemeingültiger Qualitätsstandards bei

- Abfassung der Ziel- und Leistungsvereinbarung sowie
- im Rahmen der Durchführung der Zwischen- sowie Tenure-Evaluation

achtet. Eine nähere Beschreibung der Aufgaben des Ständigen Tenure-Boards findet sich in den weiteren Regelungen.

Es setzt sich aus dem Vorsitz und sechs weiteren in Berufungsangelegenheiten erfahrenen, in fachlicher sowie überfachlicher Hinsicht anerkannten sowie um den wiss. Nachwuchs bemühten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Universität Bielefeld zusammen. Seine Mitglieder repräsentieren die Fächervielfalt der Universität Bielefeld. Sie werden vom Rektorat für die Dauer von bis zu 4 Jahren benannt.

3. Evaluationskommission

Die Fakultät richtet zeitgleich mit der Verabschiedung des Berufungsvorschlages durch die Fakultätskonferenz eine Evaluationskommission ein, die sich aus mindestens fünf Mitgliedern zusammensetzt:

1. drei professorale Mitglieder, von denen mindestens eines nicht dem unmittelbaren fachlichen Umfeld der Kandidatin/des Kandidaten angehört. Im Falle einer Tenure-Option soll ein fakultäts- bzw. universitätsexternes Mitglied mitwirken.
2. ein Mitglied des akademischen Mittelbaus
3. ein Mitglied der Gruppe der Studierenden

Es gelten dieselben Grundsätze der geschlechterparitätischen Zusammensetzung der Kommission wie in Berufungsverfahren.

Zu den Sitzungen der Evaluationskommission ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wie ein Mitglied einzuladen.

Der/die Dekan/in ist beratendes Mitglied der Kommission.

Die Evaluationskommission kann das Ständige Tenure-Board um die beratende Teilnahme eines ihrer Mitglieder bitten.

Die Evaluationskommission wählt eines ihrer professoralen Mitglieder zum/zur Vorsitzenden.

Die Fakultät stellt sicher, dass grundsätzlich keine Personen zu stimmberechtigten Mitgliedern der Evaluationskommission bestellt werden, die bei Ausschreibung der Stelle innerhalb der letzten 3 Jahre an Qualifikationsverfahren der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors beteiligt waren, mit ihr/ihm innerhalb dieses Zeitraums publiziert haben oder innerhalb der letzten 3 Jahre in einem sonstigen dienstlichen Über-/Unterordnungsverhältnis zur Juniorprofessorin/zum Juniorprofessor standen. Im Übrigen wird auf die „Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ verwiesen (zu finden unter http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/ueberblick/organisation/verwaltung/Dez_III/DezIII_Dokumente/Beamte/index.html Stichwort Berufung). Ergeben sich erst im Verlauf der Juniorprofessur enge Arbeitsbeziehungen zu einzelnen Mitgliedern der Evaluationskommission, sind diese im Bericht der Evaluationskommission darzulegen (Anmerkung: Dies führt nicht zu einem Ausschluss aus der Evaluationskommission.).

4. Mentorin/Mentor

Die Fakultät informiert die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor über die Möglichkeit, sich von einer erfahrenen Professorin bzw. einem erfahrenen Professor unter anderem in Fragen der Forschung, Lehre und Administration beraten zu lassen. Die Mentorin/der Mentor übernimmt die Funktion einer kollegialen Beraterin/eines kollegialen Beraters. Sie/Er soll die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor u. a. darin unterstützen, sich in die Strukturen und Anforderungen von Fakultät und Universität einzufinden. Im weiteren Verlauf der Juniorprofessur soll die Mentorin/der Mentor die Karriere der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors verfolgen sowie – stets an der Ziel- und Leistungsvereinbarungen orientiert - beraten.

Ob und in welchem Umfang die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor von dem Unterstützungsangebot einer Mentorin/eines Mentors Gebrauch macht, steht in ihrem/seinem freien Ermessen.

Die Mentorin/Der Mentor darf nicht als Gutachterin/Gutachter oder als Mitglied der Evaluationskommission fungieren.

5. Ziel- und Leistungsvereinbarung

Um der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor Orientierung über Erwartungen und Maßstäbe für die Zwischenevaluation bzw. die Tenure-Evaluation zu bieten, verständigt sich die Fakultät mit der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor auf eine gemeinsame Ziel- und Leistungsvereinbarung. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen stellen eine wesentliche Grundlage der Zwischenevaluation und im Falle einer Tenure-Option auch für das Tenure-Evaluationsverfahren dar.

In der Ziel- und Leistungsvereinbarung werden ein Zeitplan (s. Anlage 1) für das Evaluationsverfahren sowie die Evaluationskriterien festgelegt. Die Fakultät orientiert sich dabei - ohne dabei alle aufgeführten Kriterien/Indikatoren aufnehmen zu müssen oder an der Vereinbarung anderer Kriterien/Indikatoren gehindert zu sein und mit Freiheit in der Gewichtung der einzelnen Leistungsbereiche - an dem im Anhang beigefügten Kriterienkatalog (Anlage 2). Das von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor nach Ruferteilung vorzulegende Konzeptpapier ihrer/seiner Vorhaben ist zu berücksichtigen.

In der Ziel- und Leistungsvereinbarung wird auch aufgeführt, welche Ausstattung dem Juniorprofessor bzw. der Juniorprofessorin zur Verfügung gestellt wird.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarung berücksichtigt, ob eine Tenure-Option vorgesehen ist. In diesem Fall werden auch für die 2. Hälfte der Juniorprofessur Leistungskriterien formuliert, die den unter 1. a.ii. formulierten Anspruch abbilden.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarung ist im Rahmen der die Berufungsverhandlung vorbereitenden Gespräche mit der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor zu entwerfen. Verantwortlich für die zeitgerechte Erstellung ist der/die Dekan/in. Er/Sie bittet die Evaluationskommission (zur Evaluationskommission s. unter 4.) um den Entwurf einer Formulierung der Leistungskriterien, prüft diese auf allgemeine Qualitätsstandards und ergänzt den Entwurf um weitere Aspekte, u. a. die etwaige Ausstattung. Er/Sie leitet den Text im Vorfeld des Berufungsgesprächs an den Rektor bzw. die Rektorin. Ansonsten übermittelt er/sie den ggf. noch nicht vollständigen Vereinbarungsentwurf. In der Berufungsverhandlung, spätestens jedoch mit der Ernennung wird die Ziel- und Leistungsvereinbarung vom Rektor bzw. von der Rektorin, dem Dekan/der Dekanin sowie von dem Juniorprofessor bzw. der Juniorprofessorin unterschrieben.

Im Falle einer Tenure-Option wird der Entwurf der Ziel- und Leistungsvereinbarung dem Ständigen Tenure-Board der Universität zugeleitet. Es achtet darauf, dass fachübergreifende Qualitätsstandards eingehalten sind und formuliert ggf. ihre diesbezüglichen Bedenken.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen kann im gegenseitigen Einvernehmen von Juniorprofessorin/Juniorprofessor, Fakultät und Rektor angepasst werden.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarung ist bei Tenure-Track-Professuren in der Regel an einer Vollzeitbeschäftigung auszurichten und die dort festgelegten Ziele sind grundsätzlich zu erfüllen. Die Ziele, die in einer Tenure Ziel- und Leistungsvereinbarung vereinbart werden, bilden die Voraussetzung dafür, bei Zielerreichung auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur berufen werden zu können. Hierauf müssen die zu erbringenden Leistungen ausgerichtet sein und sich daran messen lassen.

Im Falle der Inanspruchnahme von Eltern-/Pflegezeit oder/und Teilzeit in Eltern-/Pflegezeit bestehen hinsichtlich des Zeitraums der Zielerfüllung Verlängerungsmöglichkeiten der befristeten Stelle. Sollten Personen in/nach einer Eltern-/Pflegezeit den Eindruck haben, dass die Verlängerungsoption (allein) für sie nicht passend ist, kann auf Wunsch der betroffenen Person ein Gespräch zwischen der Person, Dekan*in, Rektor*in und für Personalentwicklung/wissenschaftlichen Nachwuchs zuständigem Prorektorat geführt werden, um die Gesamtsituation zu beleuchten. Wird in diesem Gespräch eine Veränderung der Ziel- und Leistungsvereinbarung als möglich erachtet, ist eine solche nur mit Zustimmung der Fakultät und des Tenure-Boards möglich. Das Rektorat betont, dass die Sicherung der notwendigen wissenschaftlichen Qualität der zu erbringenden Leistungen mit Blick auf die Berufbarkeit auf eine Professur immer handlungsleitend bleibt.

6. Ablauf des Verfahrens zur Zwischenevaluation

Die Evaluation dient dazu, die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung zu bewerten und damit eine belastbare Grundlage für die jeweils anstehende Verlängerungsentscheidung zu schaffen.

Die für die jeweilige Juniorprofessur getroffene Ziel- und Leistungsvereinbarung ist die Grundlage der Evaluation, durch die festgestellt werden soll, ob sich die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat.

Bei Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option ist die Zwischenevaluation von ebenso großer Bedeutung wie das spätere Tenure-Evaluationsverfahren und ist deshalb mit besonderer Sorgfalt durchzuführen. Die Zwischenevaluation soll die Einschätzung ermöglichen, ob sich die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor in hervorragender Weise bewährt hat, so dass nach derzeitigem Stand Aussicht auf Entfristung der Professur besteht.

a. Selbstbericht

Die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor erstellt einen Selbstbericht. Dieser besteht aus einer Dokumentation der bisherigen Leistungen sowie einer persönlichen Stellungnahme.

i. Dokumentation der Leistungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung

Der Dokumentationsteil stellt eine faktische Bestandsaufnahme zur Forschungs- und Lehrtätigkeit der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors dar und sollte folgende Unterlagen umfassen:

1. Lebenslauf
2. Bibliographie (Bücher, Zeitschriftenartikel, Beiträge in Sammelbänden, Rezensionen, ...)
3. Nennung der wichtigsten Forschungsthemen und Skizze des Forschungsvorhabens für das vierte bis sechste Jahr der Juniorprofessur
4. Darstellung der Kooperationen mit anderen Arbeitsgruppen (hochschulintern);
Forschungskooperationen und interdisziplinäre Zusammenarbeit regional, national, international
5. Anträge auf Drittmittel; Eingeworbene Drittmittel
6. Aufstellung der betreuten Abschlussarbeiten (Bachelor und Master; Angabe Erst- oder Zweitprüfer),
Aufstellung der betreuten Promotionen; Aktivitäten zur Förderung des wiss. Nachwuchses
7. Kurze Darstellung der Einbindung in den Studiengang/die Studiengänge; Aufstellung der
Lehrveranstaltungen mit Veranstaltungsart, Titel, LVS-Umfang und mittlerer Teilnehmerzahl; ggf.
Aufstellung der betreuten Module als Modulverantwortliche/r; Dokumentation der Lehrevaluation
(sowohl studentische LV-Evaluation wie auch Peer Reviews oder externe Lehrevaluationen, etc.)
8. Erläuterung der Lehr- und Prüfungsformen, angewandte Didaktik und Methodik, Einsatz neuer
Medien, ggf. hochschuldidaktische Zertifikate
9. Beratende akademische Tätigkeit (Sprechstunden pro Woche, Sondersprechstunden, sonstige
Betreuungsarbeiten)
10. Internationale Erfahrungen
11. Auszeichnungen und Preise
12. Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien sowie Tätigkeiten in der akademischen
Selbstverwaltung
13. Liste der gehaltenen und eingereichten Vorträge

Der fachwissenschaftliche Teil des Selbstberichts ist in der für das Fach üblichen
Wissenschaftssprache abzufassen.

ii. Persönliche Stellungnahme

In der persönlichen Stellungnahme beschreibt und reflektiert die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor die bisherigen Leistungen und Erfahrungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung auch im Hinblick auf die zu Beginn der Juniorprofessur abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarung. Dabei kommt den besonderen Leistungen, Konzepten und Ideen in der Lehre (einschließlich Genderaspekten) bzw. bei der Betreuung von Studierenden sowie den Kooperationserfahrungen in der Forschung wesentliche Bedeutung zu. Sie/Er gibt außerdem einen realistischen Ausblick auf die in den nächsten drei Jahren angestrebten Vorhaben in Forschung und Lehre, auch in internationaler Hinsicht bzw. mit Blick auf die Internationalisierungsstrategie der Fakultät/ Universität.

Die Stellungnahme sollte höchstens 10 Seiten umfassen.

b. Verfahren vor der Evaluationskommission

Die Fakultätskonferenz beruft die Evaluationskommission ein.

Sofern bisherige Mitglieder der Evaluationskommission nicht mehr zur Verfügung stehen, erfolgt die Neu- bzw. Nachbesetzung unter Beachtung der unter Punkt 3. genannten Vorgaben.

Im Falle einer Tenure-Option werden dem Ständigen Tenure-Board der Universität der Selbstbericht sowie ein begründeter Vorschlag bzgl. der noch zu beauftragenden Gutachterinnen bzw. Gutachter (zu den Gutachterinnen und Gutachtern siehe unter c,) zur Verfügung gestellt. Das Ständige Tenure-Board prüft unverzüglich die Ausgewogenheit des Vorschlags.

Der Juniorprofessor bzw. die Juniorprofessorin hält in der Evaluationskommission einen fachwissenschaftlichen Vortrag und stellt sich einer anschließenden fachlichen sowie überfachlichen Diskussion. Das Gespräch ist in gleicher Intensität vorzubereiten und strukturiert durchzuführen wie ein Vorstellungsgespräch im Berufungsverfahren. Inhalt des Gesprächs ist neben den Leistungen in Forschung und Lehre (in geeigneter Weise evaluiert) auch diejenigen in der Selbstverwaltung, das Kooperationsverhalten sowie etwaige Erfahrungen in der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bestehen im Falle einer Tenure-Option bei einem Mitglied der Evaluationskommission Zweifel an der Bewährung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin, ist die Dekanin/der Dekan hierüber zu unterrichten. Diese/Dieser kann das Ständige Tenure-Board beratend einbeziehen, die eines ihrer Mitglieder mit der Prüfung der Zweifel beauftragt. Das Mitglied des Ständigen Tenure-Boards fasst in diesem Fall unverzüglich eine Stellungnahme, die es dem Rektor/der Rektorin zuleitet.

Die Evaluationskommission erarbeitet auf Grundlage des Selbstberichts der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors, der Gutachten und der Ergebnisse des Gesprächs mit der Evaluationskommission einen schriftlichen Evaluationsbericht, der sich über die vorgenannten Inhalte erstreckt. Sie leitet daraus eine Empfehlung über die (Nicht-) Fortführung der Juniorprofessur ab. In dem Bericht dokumentiert die Kommission, dass eine etwaige Befangenheit der Gutachterinnen und Gutachter überprüft und verneint wurde.

Für Entscheidungen innerhalb der Evaluationskommission gilt das Prinzip der einfachen Stimmenmehrheit.

c. Gutachterinnen/Gutachter

Zu den Aktivitäten und wissenschaftlichen Leistungen in der Forschung sind mindestens zwei auswärtige Gutachten über die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor von der Fakultät einzuholen.

Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter sind die „Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ anzuwenden.

Den Gutachterinnen und Gutachtern wird der Teil der Ziel- und Leistungsvereinbarung sowie des Selbstberichts zur Verfügung gestellt, der den Bereich der Forschung betrifft.

Die Gutachten müssen insbesondere im Fall einer Tenure-Option eine Aussage zu der Frage enthalten, ob bzw. unter welchen Bedingungen und in welchem Maß zu erwarten ist, dass der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin zukünftig zur Weiterentwicklung des Fachs beitragen wird.

d. Weiterleitung an das Ständige Tenure-Board

Der Dekan bzw. die Dekanin leitet im Falle einer Tenure-Option den Zwischenevaluationsbericht an den Rektor/die Rektorin. Dieser/Diese leitet ihn an das Ständige Tenure-Board weiter, welches eine Stellungnahme sowie ggf. Empfehlungen zur 2. Phase der Juniorprofessur formuliert. Die

Stellungnahme / Empfehlung wird sowohl der Fakultät als auch dem Rektor/der Rektorin zur Verfügung gestellt.

e. Fakultätsempfehlung in Form eines Fakultätsbeschlusses

Die Fakultätskonferenz berät auf Grundlage des Vorschlags der Evaluationskommission darüber, ob die Juniorprofessur verlängert werden soll und fasst eine schriftliche Stellungnahme mit entsprechender Empfehlung an den Rektor.

Die Stellungnahme sollte gem. Anlage 3 gegliedert sein und der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor nach Beschluss des Rektors/der Rektorin zur Verfügung gestellt werden.

f. Beschluss des Rektors/des Rektorats

Auf Grundlage der vorliegenden Dokumente (Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie Stellungnahme der Fakultätskommission) entscheidet der Rektor/die Rektorin über die Verlängerung der Juniorprofessur, im Falle einer Tenure-Track-Professur das Rektorat. Der/Die Juniorprofessor/in erhält hierüber auf Wunsch eine Bescheinigung.

g. Auswertungs-/Feedbackgespräch

Der Juniorprofessorin/Dem Juniorprofessor wird im Anschluss an die Zwischenevaluation in einem persönlichen Gespräch mit der/dem Vorsitzenden der Evaluationskommission eine Rückmeldung zu den bisherigen Tätigkeiten sowie Handlungsempfehlungen für die 2. Phase gegeben.

7. Ablauf der Tenure-Evaluation

Ist eine Juniorprofessur mit Tenure Track-Option nach der Zwischenevaluation um drei Jahre verlängert worden, wird in der Regel im Laufe des 6. Jahres das Tenure-Evaluationsverfahren eingeleitet. Bei außergewöhnlichen Leistungen kann in einem besonderen Ausnahmefall das Verfahren auch früher eingeleitet werden. Im Falle eines externen Rufes kann auch ein berufsäquivalentes Verfahren gem. § 3 Abs. 1 der Berufsordnung der Universität Bielefeld durchgeführt werden.

Der Juniorprofessor bzw. die Juniorprofessorin erstellt einen Selbstbericht (s. hierzu unter 5 a) zu seinen bzw. ihren Leistungen in der 2. Phase. Der fachwissenschaftliche Teil des Selbstberichts in der für das Fach üblichen Wissenschaftssprache abzufassen.

Die Evaluationskommission formuliert zunächst eine Einschätzung zur fachwissenschaftlichen Entwicklung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors in der 2. Phase.

Die Fakultät stellt der Rektorin/ dem Rektor die folgenden Unterlagen zur Verfügung:

- den Selbstbericht des Juniorprofessors/ der Juniorprofessorin
- die von der Evaluationskommission formulierte Einschätzung der fachwissenschaftlichen Entwicklung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors in der 2. Phase
- einen begründeten und möglichst geschlechtsparitätischen Vorschlag über die zu bestellenden Gutachterinnen und Gutachter mit mindestens 4 Namen. Es gelten die Befangenheitsrichtlinien der Universität Bielefeld (zu finden unter: http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_III/DezIII_Dokumente/Beamte/index.html Stichwort „Berufung“).

Das Rektorat leitet den Zwischenevaluationsbericht sowie die vorgenannten Unterlagen an das Ständige Tenure-Board weiter.

Das Ständige Tenure-Board bestimmt auf der Basis des Vorschlags der Fakultät mindestens 2 externe Gutachterinnen bzw. Gutachter, die eine schriftliche Beurteilung der Forschungsleistungen des Juniorprofessors/ der Juniorprofessorin abgeben.

Als Informationsgrundlage erhalten die Gutachter/-innen den Teil der Ziel- und Leistungsvereinbarung, des Selbstberichts sowie des Zwischenevaluationsberichts, der sich auf die Forschung bezieht.

Die Gutachter/-innen sollen in ihrer Stellungnahme auch explizit die folgenden Leitfragen beantworten:

- Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin?
- Wie beurteilen Sie die Leistungen im nationalen und internationalen Vergleich?

Das Ständige Tenure-Board kann den Vorsitz der Evaluationskommission der Fakultät als Berichterstatter/-in, den Dekan/die Dekanin und Expertinnen und Experten einladen und auch den Juniorprofessor bzw. die Juniorprofessorin anhören sowie weitere Gutachten einholen.

Das Ständige Tenure-Board fasst auf der Basis der folgenden Dokumente einen schriftlichen Bericht:

- Ziel- und Leistungsvereinbarung
- Zwischenevaluationsbericht
- Einschätzung der Evaluationskommission zur fachwissenschaftlichen Entwicklung in der 2. Phase
- externe Gutachten

In dem Bericht bewertet es die Entwicklung des Juniorprofessors bzw. der Juniorprofessorin und stellt dabei fest, ob die Ziele und Leistungskriterien der Ziel- und Leistungsvereinbarung in der Forschung vollständig erreicht wurden. Der Bericht enthält eine Einschätzung, mit welcher weiteren Entwicklung des/der Juniorprofessor/in in zu rechnen ist. Der Bericht endet mit einer Empfehlung, ob die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor Tenure erhalten soll.

Der Bericht einschließlich der externen Gutachten wird sowohl der Fakultät als auch dem Rektorat zur Verfügung gestellt.

Die in geeigneter Weise evaluierte Lehrleistung, das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung, das Kooperationsverhalten inner- und außerhalb der Fakultät sowie die Personalführungskompetenz (nachzuweisen z. B. durch Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen) werden in der Phase der Erstellung der externen Gutachten im Auftrag des Dekans/der Dekanin durch die Evaluationskommission der Fakultät auf der Basis eines umfassenden Evaluationsgesprächs mit der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor bewertet und in einem Bericht dargestellt.

Aufgrund aller vorliegenden Dokumente (Selbstbericht, Bericht des Ständigen Tenure-Boards, Bericht der Evaluationskommission) beschließt die Fakultätskonferenz, ob sie dem Rektorat empfiehlt, den Ruf auf die Professur zu erteilen. Die Fakultät kann zum Bericht des Ständigen Tenure-Boards Stellung nehmen.

Das Rektorat entscheidet abschließend über die Ruferteilung auf der Basis der vorgelegten Berichte.

**Empfohlener Zeitplan (idealtypischer Ablauf) und
Zuständigkeiten für das Verfahren zur Zwischenevaluation**

Zeitleiste (Dienstzeit der/des JP)	Verfahrensschritte	Verantwortlich
2 Jahre, 5 Monate	Verfahrenseröffnung: Aufforderung an die/den JP den Selbstbericht <u>innerhalb einer Frist von 4 Wochen</u> einzureichen	Fakultät
	Einberufung der Evaluationskomm.	Fakultät
	Auswahl Gutachter/innen/ Vorbereitung Evaluationsgespräch	Fakultät/Evaluationskommission
2 Jahre, 6 Monate	<u>bei JP mit Tenure-Option:</u> Übersendung Unterlagen und Gutachtervorschlag an Tenure-Board	Fakultät
	Unverzügliche Prüfung der Ausgewogenheit des Vorschlags	Tenure-Board
	Übersendung Unterlagen an Gutachter/innen (<u>Frist von 4 Wochen</u>)	Fakultät/ Evaluationskommission
	Vortrag der/des JP und Evaluationsgespräch	Evaluationskommission
	Bei Tenure-Option: Etwaige Einbeziehung des Tenure-Board bei Zweifeln	
2 Jahre, 7 Monate	Beratung, Evaluationsbericht und Empfehlung der Kommission an die Dekanin/den Dekan <u>innerhalb von 4 Wochen</u>	Evaluationskommission
2 Jahre, 8 Monate	Bei Tenure-Option: Weiterleitung Evaluationsbericht an Rektor/in	Dekan/in
	Weiterleitung des Berichts an Tenure-Board	Rektor/in
	Stellungnahme des Tenure-Board <u>innerhalb von 4 Wochen</u> Weiterleitung der Stellungnahme an Fakultät sowie Rektorat	Tenure-Board
2 Jahre, 9 Monate	Beratung und Beschluss der Fakultätskonferenz und Weiterleitung der schriftlichen Stellungnahme mit Empfehlung an Rektor/in <u>innerhalb von 4 Wochen</u>	Fakultät
2 Jahre, 10 Monate	Entscheidung über Verlängerung	Rektor/in bzw. Rektorat (bei TT)
2 Jahre, 11 Monate	Feedbackgespräch Vorsitz EK u JP	Evaluationskommission

Empfohlener Zeitplan (idealtypischer Ablauf) und Zuständigkeiten für das Verfahren zur Tenure-Evaluation

Zeitleiste (Dienstzeit der/des JP)	Verfahrensschritte	Verantwortlich
5 Jahre, 4 Monate	Verfahrenseröffnung: Aufforderung an die/den JP den Selbstbericht <u>innerhalb einer Frist von 4 Wochen</u> einzureichen	Fakultät
5 Jahre, 5 Monate	Einschätzung zur fachwissenschaftlichen Entwicklung der/des JP <u>innerhalb von 4 Wochen</u>	Evaluationskommission
5 Jahre, 6 Monate	Unterlagen mit Vorschlag für Gutachter/innen an Rektor/in Vorbereitung des Evaluationsgesprächs mit JP	Fakultät
	Weiterleitung Unterlagen an Tenure-Board	Rektor/in
5 Jahre, 7 Monate	Bestimmung der Gutachter/innen	Tenure-Board
	Übersendung Unterlagen an Gutachter/innen (<u>Frist von 4 Wochen</u>)	Fakultät/ Evaluationskommission
	Evtl. Anhörung von Verfahrensbeteil. und ExpertertInnen	Tenure-Board
	Evaluationsgespräch mit JP und anschl. Bericht an Dekan/in	Evaluationskommission
5 Jahre, 8 Monate	Bericht und Empfehlung bzgl. Tenure <u>innerhalb von 4 Wochen</u> an Fakultät und Rektorat	Tenure-Board
5 Jahre, 9 Monate	Beratung und Beschluss der Fakultätskonferenz bzgl. Tenure und Mitteilung an Rektorat <u>innerhalb von 4 Wochen</u>	Fakultät
5 Jahre, 10 Monate	Entscheidung über Tenure	Rektorat

a. Forschungsleistung

Mögliche Kategorien	Mögliche Kriterien, Indikatoren
Gute wissenschaftliche Praxis	<ul style="list-style-type: none"> ➤ nachvollziehbare Beschreibung der angewandten Methode(n) (z.B. Versuchsaufbau, Beobachtungstechnik) ➤ vollständige Dokumentation aller im Forschungsprozess erhobenen und für die Veröffentlichung relevanten Daten ➤ Bemühen um eine nachprüfbar Darstellung der Forschungsergebnisse ➤ Aufweis aller einschlägigen verwendeten Informationsquellen ➤ die angemessene Nennung aller am Forschungsprozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹
Publikationen	<p>Quantität und v.a. Qualität der Veröffentlichungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ veröffentlicht ➤ erfolgreiches Review ➤ eingereicht ➤ Veröffentlichungsort ➤ Internationale Sichtbarkeit der Publikation/Veröffentlichungssprache ➤ Alleinautor/Koautor ➤ methodische Fundierung und Erkenntniswert Rezeption und Bewertung in der Forschung (z.B. Zitationen, Besprechungen)
Wissenschaftliche Vorträge/Teilnahme an Fachtagungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ eigeninitiativ/auf Einladung ➤ national/international
Forschungsprojekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ abgeschlossen ➤ laufend ➤ beantragt ➤ Eigenständigkeit des wiss. Ansatzes ➤ Weiterentwicklung des Forschungsprofils: Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich zur Dissertation ➤ internationale Sichtbarkeit ➤ Medienpräsenz
Drittmittel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Umfang ➤ Institution ➤ Antrag alleine gestellt
Wissenschaftliche Fachgesellschaften	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Funktion
Wissenschaftliche Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ national/international
Wissenschaftsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organisation von Fachtagungen/Workshops
Gutachtertätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ad-hoc Gutachten für Zeitschriften

¹ Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Uni Bielefeld (<http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Pressestelle/dokumente/grundsaeetze.html>)

Betreute Promotionen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Thema ➤ Anzahl abgeschlossen ➤ Anzahl laufend ➤ Internationale Doktorandinnen und Doktoranden
Auslandsaufenthalte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ...

b. Lehrleistung

Mögliche Kategorien	Mögliche Kriterien/Indikatoren
Durchgeführte Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl von Bachelor-, Master-Veranstaltungen
Abgenommene Prüfungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl von Modulprüfungen ➤ Erst-/Zweitprüfer, Beisitz
Betreute Abschlussarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl der Bachelor- und Masterarbeiten ➤ abgeschlossen ➤ laufend
Studierendenurteil (LV-Evaluation)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluationsergebnisse von je mind. zwei Bachelor- und zwei Masterveranstaltungen
Hochschuldidaktische Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zertifikate, Bescheinigungen etc.
Lehrkonzept, Unterrichtsmaterial, Skripte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lehrportfolio ➤ Lehrpreise
Beratung, Betreuung, Vermittlung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl von Beratungs- und Betreuungsangeboten ➤ Sondersprechstunden ➤ ...
Internationalität	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Betreuung von Austauschstudierenden ➤ Internationale Hochschulkooperationen ➤ Angebot fremdsprachiger Lehrveranstaltungen ➤ ...

c. Sonstige Leistungen/Engagement in der akademischen Selbstverwaltung

Mögliche Kategorien	Mögliche Kriterien/Indikatoren
Selbstverwaltungsgremien	Senat, Fakultätskommission, universitäre Gremien/Kommissionen, z.B. Forschungskommission, Lehrkommission (zentral und dezentral), Ethikkommission
Gleichstellung	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Hilfskraftstellen, Doktoranden), Integration von Themen mit Genderbezug in die Lehre, Mitarbeit in Gleichstellungskommission, Mitarbeit in Mentoringprogrammen u.a.m.
Mitarbeit in anderen universitären Projekten	Arbeitsgruppen etc. (Campus Management, Studienstrukturreform,...)
Übernahme von Aufgaben in der Fakultät	Lehrorganisation, Forschungsorganisation, Verwaltung
Führungs- und Kommunikationsverhalten	Ggf. Wahrnehmung von Personalverantwortung, einschlägige Weiterbildungen,...

Stellungnahme der Fakultät (zu Ziffer 6.e. des Leitfadens Juniorprofessur)

Die Stellungnahme sollte wie folgt gegliedert sein:

- 1. Zusammenfassung (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen)**
- 2. Einleitung**
 - 2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts, Auswahl und Beschreibung der externen Gutachterinnen/Gutachter unter Wahrung ihrer Anonymität)
 - 2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
- 3. Entscheidungsgrundlagen**
 - 3.1 Ergänzungen und Anmerkungen zum Selbstbericht
 - 3.2 Ergänzende Informationen
- 4. Erkenntnisse und Einschätzungen**
 - 4.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
 - 4.2 Einzelbewertung der Leistung in Forschung/Lehre/Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement im deutschen und internationalen Vergleich
 - 4.3 Bewertung der Gesamtleistung
 - 4.4 Zukünftige Entwicklungschancen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors
- 5. Empfehlung der Evaluationskommission an die Fakultätskommission**
 - 5.1 Empfehlung zur Verlängerung (ggf. auch zur bloß einjährigen Verlängerung)
 - 5.2 mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Leistung, Rahmenbedingungen etc. der Juniorprofessur