

Aufgrund des § 2 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (Art. 1 des Hochschulzukunftsgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547)) hat der Senat der Universität Bielefeld zur Durchführung von W1-Professuren mit Tenure-Option die folgende Satzung erlassen:

Satzung zur Durchführung von W1-Professuren mit Tenure Track

Präambel

Die W1-Professur mit Tenure-Option ist ein Karriereweg, dem die Universität Bielefeld große Bedeutung beimisst. Sie ist ein wichtiges Instrument, um exzellente Köpfe in einem frühen Karrierestadium für die Universität Bielefeld zu gewinnen und langfristig zu binden. Die Tenure-Option stellt ein wichtiges Element dar, um den Karriereweg Wissenschaft insgesamt planbarer und damit attraktiver zu machen. Mit der vermehrten Ausschreibung von W1-Professuren mit Tenure-Option sollen auch diejenigen Nachwuchswissenschaftler/-innen angesprochen werden, die hervorragende berufliche Optionen außerhalb der Wissenschaft besitzen, und sich aufgrund des häufig langen und unsicheren Karrierepfads „Wissenschaft“ von den Universitäten abwenden. Zugleich stellt die W1-Professur ein wichtiges Instrument dar, um mehr Frauen für die Universitätskarriere zu gewinnen. Die nachfolgenden Bestimmungen machen den Karriereweg der W1-Professur mit Tenure-Option transparent und sichern unter Wahrung des Selbstergänzungsrechts der Fakultäten eine hohe Verfahrensqualität.

1. Ständiges Tenure-Board

Das Rektorat richtet ein nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetztes 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.

Das Ständige Tenure-Board setzt sich aus sieben 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.

2. Mentorin/Mentor

Die Fakultät informiert die W1-Professorin/den W1-Professor 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 W1-Professorin/den W1-Professor u. a. darin unterstützen, sich in die Strukturen und Anforderungen von Fakultät und Universität einzufinden. Im weiteren Verlauf der W1-Professur soll die Mentorin/der Mentor die Karriere der W1-Professorin/des W1-Professors verfolgen sowie – stets an der Ziel- und Leistungsvereinbarungen orientiert - beraten.

Ob und in welchem Umfang die W1-Professorin/der W1-Professor 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.

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 eine Person 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 aus der Gruppe des akademischen Mittelbaus
3. Ein Mitglied aus 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 W1-Professorin/des W1-Professors beteiligt waren, mit ihr/ihm innerhalb dieses Zeitraums publiziert haben oder innerhalb der letzten 3 Jahre in einem sonstigen dienstlichen Über-/Unterordnungsverhältnis standen

4. Ziel- und Leistungsvereinbarung

Um der W1-Professorin/dem W1-Professor Orientierung über Erwartungen und Maßstäbe für die Zwischenevaluation bzw. die Tenure-Evaluation zu bieten, verständigt sich die Fakultät mit ihr/ihm auf eine gemeinsame Ziel- und Leistungsvereinbarung. Die Ziel- und Leistungsvereinbarung stellt eine wesentliche Bewertungsgrundlage sowohl für die Zwischenevaluation als auch für die Tenure-Evaluation dar.

In der Ziel- und Leistungsvereinbarung werden ein Zeitplan 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. Das von der W1-Professorin/dem W1-Professor nach Ruferteilung vorzulegende Konzeptpapier ihrer/seiner Vorhaben ist zu berücksichtigen.

In der Ziel- und Leistungsvereinbarung wird auch aufgeführt, welche Ausstattung der W1-Professorin/dem W1-Professor zur Verfügung gestellt wird.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarung ist im Rahmen der die Berufungsverhandlung vorbereitenden Gespräche mit der W1-Professorin/dem W1-Professor zu entwerfen. Verantwortlich für die zeitgerechte Erstellung ist der/die Dekan/in. Er/Sie bittet die Evaluationskommission 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 der W1-Professorin/ dem W1-Professor unterschrieben.

Der Entwurf der Ziel- und Leistungsvereinbarung wird dem Ständigen Tenure-Board der Universität zugeleitet. Es achtet darauf, dass fachübergreifende Qualitätsstandards eingehalten sind und formuliert ggf. seine diesbezüglichen Bedenken.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarung kann in gegenseitigem Einvernehmen von W1-Professorin/W1-Professor, Fakultät und Rektor angepasst werden.

5. Ablauf des Verfahrens zur Zwischenevaluation

Die Evaluation dient dazu, die Leistungen der W1-Professorin/des W1-Professors in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung zu bewerten und damit eine belastbare Grundlage für die jeweils anstehende Verlängerungsentscheidung zu schaffen.

Die für die jeweilige Professur getroffene Ziel- und Leistungsvereinbarung ist die Grundlage der Evaluation, durch die festgestellt werden soll, ob sich die W1-Professorin/der W1-Professor als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat.

a. Selbstbericht

Die W1-Professorin/Der W1-Professor 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 W1-Professorin/des W1-Professors 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 W1-Professur
4. Darstellung der Kooperationen mit anderen Arbeitsgruppen (hochschulintern); Forschungsk Kooperationen 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 W1-Professorin/der W1-Professor die bisherigen Leistungen und Erfahrungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung auch im Hinblick auf die zu Beginn der Professur 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.

b. Verfahren vor der Evaluationskommission

Die Fakultätskonferenz beruft die Evaluationskommission ein.

Dem Ständigen Tenure-Board der Universität werden 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. Es prüft unverzüglich die Ausgewogenheit des Vorschlags.

Die W1-Professorin bzw. der W1-Professor hält in der Evaluationskommission einen fachwissenschaftlichen Vortrag und stellt sich einer anschließenden fachlichen sowie überfachlichen Diskussion.

Bestehen bei einem Mitglied der Evaluationskommission Zweifel an der Bewährung der W1-Professorin/des W1-Professors, ist die Dekanin/der Dekan hierüber zu unterrichten. Diese/Dieser kann das Ständige Tenure-Board beratend einbeziehen, das eines seiner Mitglieder mit der Prüfung der Zweifel beauftragt. Das Mitglied des Tenure-Boards verfasst in diesem Fall unverzüglich eine Stellungnahme, die es dem Rektor/der Rektorin zuleitet.

Die Evaluationskommission erarbeitet auf Grundlage des Selbstberichts, 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 W1-Professur ab.

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 W1-Professorin/ den W1-Professor von der Fakultät einzuholen.

d. Weiterleitung an das Ständige Tenure-Board

Der Dekan bzw. die Dekanin leitet 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 Professur 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 Professur verlängert werden soll und fasst eine schriftliche Stellungnahme mit entsprechender Empfehlung an den Rektor.

Die Stellungnahme soll der W1-Professorin/dem W1-Professor nach Beschluss des Rektorats zur Verfügung gestellt werden.

f. Beschluss des Rektorats

Auf Grundlage der vorliegenden Dokumente (Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie Stellungnahme der Fakultätskommission) entscheidet das Rektorat über die Verlängerung der Professur.

g. Auswertungs-/Feedbackgespräch

Der W1-Professorin/Dem W1-Professor 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

In der Regel wird 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 berufungsäquivalentes Verfahren gem. § 3 Abs. 1 der Berufsordnung der Universität Bielefeld durchgeführt werden.

Die W1-Professorin bzw. der W1-Professor erstellt einen Selbstbericht (s. hierzu unter 5 a) zu ihren bzw. seinen Leistungen in der 2. Phase. Der fachwissenschaftliche Teil des Selbstberichts ist in der für das Fach üblichen Wissenschaftssprache abzufassen.

Die Evaluationskommission formuliert zunächst eine Einschätzung zur fachwissenschaftlichen Entwicklung der W1-Professorin bzw. des W1-Professors in der 2. Phase.

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

- den Selbstbericht
- die von der Evaluationskommission formulierte Einschätzung der fachwissenschaftlichen Entwicklung der W1-Professorin bzw. des W1-Professors in der 2. Phase
- einen begründeten und möglichst geschlechtsparitätischen Vorschlag über die zu bestellenden Gutachterinnen und Gutachter mit mindestens 4 Namen.

Die Rektorin/Der Rektor 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 der W1-Professorin/ des W 1-Professors abgeben.

Es kann den Vorsitz der Evaluationskommission der Fakultät als Berichterstatter/-in, den Dekan/die Dekanin und Expertinnen und Experten einladen und auch die W1-Professorin/den W1-Professor anhören sowie weitere Gutachten einholen.

Das Tenure-Board verfasst 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

Es bewertet in dem Bericht die Entwicklung der W1-Professorin/ des W1-Professors 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 zu rechnen ist. Der Bericht endet mit einer Empfehlung, ob die W1-Professorin/der W1-Professor den Ruf auf die Lebenszeit-Professur insoweit erhalten soll.

Der Bericht 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 W1-Professorin bzw. dem W1-Professor 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 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.

a. Forschungsleistung

| Mögliche Kategorien | Mögliche Kriterien, Indikatoren |
|--|--|
| Gute wissenschaftliche Praxis ¹ | <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,... |