

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 befristeter W2-Professuren mit Tenure-Option die folgende Satzung erlassen:

Satzung zur Durchführung von W2-Professuren mit Tenure Track

Präambel

Die befristete W2-Professur mit Tenure-Option ist ein Karriereweg, dem die Universität Bielefeld gemeinsam mit der W1-Professur mit Tenure-Option große Bedeutung beimisst. Sie ist ein wichtiges Instrument, um exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Erlangung der Professorabilität in einem frühen Karrierestadium für die Universität Bielefeld zu gewinnen und langfristig zu binden. Die nachfolgenden Bestimmungen beschreiben den Ablauf des Tenure-Verfahrens und ermöglichen unter Wahrung des Selbstergänzungsrechts der Fakultäten eine hohe Verfahrensqualität und Verfahrenssicherheit.

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 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 wissenschaftlichen 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. 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. Es 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 Professorin/des Professors beteiligt waren, mit ihr/ihm innerhalb dieses Zeitraums publiziert haben oder innerhalb der letzten 3 Jahre in einem sonstigen dienstlichen Über-/Unterordnungsverhältnis standen

3. Ziel- und Leistungsvereinbarung

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

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

Die Ziel- und Leistungsvereinbarung ist im Rahmen der die Berufungsverhandlung vorbereitenden Gespräche mit dem/der Professor/-in 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. 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 Professorin bzw. dem 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 der Professorin bzw. des Professor, Fakultät und Rektor angepasst werden.

4. Statusbericht zur ersten Hälfte der Befristungsphase

Die Professorin/ Der Professor erstellt zur Mitte der Befristungsphase einen Statusbericht, in dem sie/er sich auf die Inhalte der Ziel- und Leistungsvereinbarung bezieht und den bisherigen Verlauf reflektiert. Sie/er stellt in dem Statusbericht fest, welche Ziele bzw. Leistungen bereits erreicht werden konnten und stellt dar, wie die bislang noch nicht erfüllten Ziele im Verlauf der zweiten Hälfte realisiert werden sollen. Den Statusbericht erhält die Evaluationskommission der Fakultät.

Der Vorsitz sowie ein weiteres professorales Mitglied der Evaluationskommission führen nach Beratung der Evaluationskommission mit der Professorin/dem Professor ein Statusgespräch. In dem Gespräch sollen die bisherige Entwicklung gewürdigt und auch kritische Aspekte benannt werden.

Die Evaluationskommission kann im Anschluss über die Dekanin/den Dekan auch das Ständige Tenure-Board einbeziehen, wenn Zweifel bestehen, ob die Professorin/der Professor die Ziel- und Leistungsvereinbarung in hinreichendem Maße erfüllen.

Die Evaluationskommission verfasst einen Kurzbericht, den sie an die Rektorin/den Rektor weiterleitet.

5. Selbstbericht

Der/Die Professor/-in erstellt für die regelmäßig im letzten Jahr der Befristungsphase durchzuführende Tenure-Evaluation 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 Professorin/des 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
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 der /die Professor/-in die bisherigen Leistungen und Erfahrungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung auch im Hinblick auf die zu Beginn abgeschlossene 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. Im Rahmen des Selbstberichts sind zudem die Leistungen in den Kontext der Internationalisierungsstrategie der Fakultät bzw. Universität einzuordnen.

6. Ablauf der Tenure-Evaluation

In der Regel wird im Laufe des letzten Jahres der Befristungsphase das Tenure-Evaluationsverfahren eingeleitet. Bei außergewöhnlichen Leistungen kann in einem besonderen Ausnahmefall das Verfahren auch früher eingeleitet werden. Im Falle eines externen Rufes kann anstelle der Tenure-Evaluation auch ein berufungsäquivalentes Verfahren gem. § 3 der Berufsordnung durchgeführt werden.

Die Evaluationskommission formuliert auf der Basis des Selbstberichts sowie der Ziel- und Leistungsvereinbarung zunächst eine Einschätzung zur fachwissenschaftlichen Entwicklung.

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

- den Statusbericht der Evaluationskommission zur Hälfte der Befristungsphase
- den Selbstbericht der Professorin/ des Professors
- die von der Evaluationskommission formulierte Einschätzung der fachwissenschaftlichen Entwicklung
- einen begründeten und möglichst geschlechtsparitätischen Vorschlag über die zu bestellenden Gutachterinnen und Gutachter mit mindestens 4 Namen.

Die Rektorin/Der Rektor leitet 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 Professorin/ des 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 Professorin bzw. den Professor anhören sowie weitere Gutachten einholen.

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

- Ziel- und Leistungsvereinbarung
- Einschätzung der Evaluationskommission zur fachwissenschaftlichen Entwicklung
- externe Gutachten

Es bewertet in dem Bericht die Entwicklung des Professors bzw. der Professorin und stellt dabei fest, ob die Ziele und Leistungskriterien der Ziel- und Leistungsvereinbarung in der Forschung vollständig erreicht wurden. Der Bericht endet mit einer Empfehlung, ob die Professorin bzw. der 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 Professorin bzw. dem 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, dem Hochschullehrer/der Hochschullehrerin einen Ruf zu erteilen. Die Fakultät kann zum Bericht des

Ständigen Tenure-Boards Stellung nehmen.

Das Rektorat entscheidet abschließend über die Erteilung des Rufes 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 | Quantität und v.a. Qualität der Veröffentlichungen <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,... |