



UniReport

Goethe-Universität | Frankfurt am Main

Satzungen und Ordnungen

Richtlinie zur Verdauerung mit Karriereaufstieg von Professuren im Rahmen von Tenure Track-Verfahren

Genehmigt gem. Beschluss des Präsidiums vom 25.11.2014

I. Präambel

Die Goethe-Universität will ganz besonders herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine langfristige berufliche Perspektive bieten.

Zu diesem Zweck schreibt die Goethe-Universität zunächst auf sechs Jahre befristete Professuren mit Tenure Track aus. Dies sind Ausschreibungen der Wertigkeit W1 (Juniorprofessuren) mit Aufstiegsoption auf eine unbefristete W2, sowie Ausschreibungen der Wertigkeit W2 mit Aufstiegsoption auf eine unbefristete W3.

II. Verfahren

Ein Tenure Track-Verfahren umfasst die Schritte der Berufung, des erreichten Fortschritts, der Zwischenevaluation und der Tenure Track-Evaluation.

II. 1 Berufung

Soweit nicht anders in dieser Richtlinie geregelt, folgt die Berufung auf eine Tenure Track-Professur den allgemeinen Regelungen für W2/W3-Professuren der Berufungssatzung der Goethe-Universität in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Der Anteil der Professuren im Tenure Track-Verfahren darf maximal 25 % der Gesamtprofessorenschaft eines Fachbereichs betragen.

III. 2 Berufungskommission

Die Zusammensetzung der Berufungskommission erfolgt nach den Regeln der Berufungssatzung. Ein externes Mitglied der Berufungskommission begleitet das gesamte Tenure Track-Verfahren und gibt zu jedem Verfahrensschritt eine Stellungnahme ab.

II. 3 Besondere Beteiligte am Tenure Track-Verfahren

An dem Tenure Track-Verfahren wirken neben den in der Berufungssatzung genannten Beteiligten folgende weitere Beteiligte mit:

II. 4 Mentor/in

Die Fachbereiche benennen aus der Gruppe der Professoren und Professorinnen Personen, die für die Aufgabe als Mentor/in zur Verfügung stehen. Die Anzahl der Mentoren hat sich an der Anzahl der Professuren mit Tenure Track zu orientieren.

Im Zuge der Berufungsverhandlungen kann sich der/die Kandidat/in eine/n Mentor/in aus der oben benannten Gruppe auswählen. Diese/r Mentor/in begleitet und berät den Kandidaten/die Kandidatin auf dessen/deren Wunsch während des gesamten Tenure Track-Verfahrens.

Falls ein/e Mentor/in aus der Goethe-Universität ausscheiden sollte, kann er/sie auf expliziten Wunsch des Kandidaten/der Kandidatin weiter als Mentor/in in dem Verfahren fungieren. Alternativ kann der/die Kandidat/in eine/n neue/n Mentor/in auswählen.

II. 5 Externer Ständiger Beirat

Der/Die Präsident/in wird zur Qualitätssicherung und zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Anwendung von Qualitätsstandards durch einen externen vierköpfigen Ständigen Beirat für das Tenure Track-

Verfahren unterstützt; die Geistes-, Gesellschafts-, Lebens- und Naturwissenschaften müssen angemessen vertreten sein. Der/die Präsident/in legt dem Senat eine Liste der Mitglieder des Ständigen Beirats zur Kenntnisnahme vor. Der/Die Präsident/in bestellt die Beiratsmitglieder zunächst für sechs Jahre; Wiederbestellung ist möglich.

Der/Die Präsidentin kann bei Bedarf weitere externe ständige Beiräte beauftragen. Die Zusammensetzung und Bestellung erfolgt nach den vorgenannten Regelungen. Der Ständige Beirat wird einmal im Jahr über alle laufenden Tenure Track-Verfahren informiert.

Der Ständige Beirat wirkt nach Maßgabe dieser Richtlinie an der Erst-, Zwischen- und Endevaluation mit.

In Ausübung seiner Pflichten kann der Ständige Beirat jederzeit externe Gutachten anfordern.

II. 6 Befangenheitsregeln

Die Befangenheitsregeln der Berufungssatzung finden auf alle am Tenure Track-Verfahren beteiligten Personen Anwendung - ausgenommen den/die Mentor/in und den/die Dekan/in.

II. 7 Zielvereinbarung

Im Rahmen des Abschlusses einer Berufungsvereinbarung wird eine Zielvereinbarung erstellt, die als Anlage Bestandteil der Berufungsvereinbarung ist. Mit der Zielvereinbarung werden konkrete Ziele in den Feldern Forschung, Lehre, Drittmittelwerbung, Weiterbildung, Integration in den Fachbereich und akademische Selbstverwaltung mit Meilensteinen für die Zwischenevaluation und die Tenure Track-Evaluation vereinbart. Entsprechende Formblätter zur Erstellung von Zielvereinbarungen werden fachcluster-spezifisch erstellt.

II. 8 Berufungsvereinbarung

Der Fachbereich legt dem Ständigen Beirat über den Präsidenten/die Präsidentin den Berufungsbericht zur Stellungnahme vor.

Der Ständige Beirat kann folgende Empfehlungen abgeben:

- Befassung durch den Senat und Ruferteilung durch den Präsidenten/die Präsidentin;
- Einladung weiterer Kandidaten zu hochschulöffentlichen Vorträgen;
- Rückgabe der Berufungsliste zur Überarbeitung an die Berufungskommission;
- Ablehnung der Berufungsliste.

Der/die Präsident/in entscheidet unter Berücksichtigung der Empfehlung des Ständigen Beirats über die vorgeschlagenen Maßnahmen und die Ruferteilung.

II. 9 Erreichter Fortschritt

Auf der Grundlage der im Rahmen der Berufung geschlossenen Zielvereinbarung erstellt der/die Kandidat/in jeweils einmal zwischen der Berufung auf eine Professur und der Zwischenevaluation sowie zwischen der Zwischenevaluation und der Tenure Track-Evaluation einen Kurzbericht über die erbrachten Leistungen und Fortschritte, den er dem/der Dekan/in und dem/der Präsident/in vorlegt. Der/die Kandidat/in führt zudem mit dem/der Dekan/in im Beisein seiner/seines Mentorin/Mentors ein Gespräch über die eigenen Fortschritte. Das Dekanat fertigt eine Niederschrift über die wesentlichen Inhalte des Gesprächs aus.

Die Kurzberichte sowie die Gesprächsnotizen werden in Form eines standardisierten Kurzberichts den Dokumenten der Zwischenevaluation und der Tenure-Track Evaluation beigelegt.

II. 10 Zwischenevaluation

Der/Die Kandidat/in beantragt bei dem Präsidenten/der Präsidentin über den/die Dekan/in spätestens zweieinhalb Jahre nach Dienstantritt schriftlich die Einleitung der Zwischenevaluation.

Die Zwischenevaluation unterliegt folgendem Ablauf:

- Mit dem Antrag wird ein Selbstbericht vorgelegt, der folgende Unterlagen enthält:
 - Lebenslauf;
 - Darstellung der Lehr- und Forschungsleistungen gemessen an den

in der Zielvereinbarung der Berufungsvereinbarung dokumentierten wissenschaftlichen Zielen;

- Publikationsliste (Publikationen getrennt nach begutachteten Originalpublikationen, Buchbeiträgen, Herausgeberschaften usw.); eine Auswahl relevanter Publikationen kann beigelegt werden;

- Übersicht über eingeworbene Drittmittel (getrennt nach peer review und anderen Verfahren) mit Leistung der Gesamtfördersummen;

- Angaben zu Forschungs Kooperationen und sonstigen wissenschaftlichen Aktivitäten;

- Darstellung der Forschungsziele für die kommenden drei Jahre;

- Übersicht über Lehrveranstaltungen und der Anzahl der abgenommenen Prüfungen (jeweils chronologisch) inklusive der Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen;

- Übersicht über laufende, betreute und abgeschlossene Studienabschlussarbeiten und Promotionen;

- Mitwirkung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung und Integration in den Fachbereich;

- Wahrgenommene Weiterbildungen.

b) Der/die Dekan/in organisiert einen fachbereichsinternen wissenschaftlichen Vortrag des/der Kandidaten/in, der im Beisein des verfahrensbegleitenden externen Mitglieds der Berufungskommission sowie dem/der Mentor/in stattfindet.

c) Der/die Dekanin holt vom verfahrensbegleitenden externen Berufungskommissionsmitglied sowie dem/der Mentor/in eine Stellungnahme ein, die unter Berücksichtigung der eingereichten Unterlagen sowie des fachbereichsinternen Vortrags zu erstellen ist und insbesondere den Grad der Umsetzung der in der Zielvereinbarung niedergelegten Ziele zu würdigen hat. Die Stellungnahme der Mentorin/des Mentors bezieht sich primär auf die persönliche Entwicklung der/des Kandidaten.

d) Der/die Dekan/in erstellt eine eigene Stellungnahme auf der Grundlage der vorliegenden Stellungnahmen und Unterlagen und legt diese zusammen mit den in II. 9 genannten Kurzberichten sowie den in a) und b) aufgeführten Dokumenten dem Präsidenten/der Präsidentin vor.

e) Der/Die Präsident/in leitet die eingereichten Unterlagen an den zuständigen externen Ständigen Beirat zur Stellungnahme weiter. Die Stellungnahme des Ständigen Beirats soll insbesondere die Qualität der

Entwicklung des Kandidaten/der Kandidatin und die Umsetzung der Zielvereinbarungen darlegen.

f) Auf Basis der eingereichten Unterlagen und der Stellungnahme des zuständigen externen Ständigen Beirats entscheidet der/die Präsident/in bei Juniorprofessuren über die Dienstverlängerung. Bei W2-Professuren mit Tenure Track gibt er eine Stellungnahme ab und formuliert darin die weiteren Erwartungen an den/die Kandidat/in, die für ein erfolgreiches Tenure Track-Verfahren zu erfüllen sind.

Der/Die Präsident/in kann zur Entscheidungsfindung die Stellungnahme fachnaher externer Experten einholen.

g) Auf Basis der Stellungnahme des Präsidenten/der Präsidentin vereinbaren der/die Dekan/in und der/die Mentor/in mit dem/der Kandidat/in einen Aktionsplan, der dem Präsidenten/der Präsidentin vorzulegen ist.

Mit der Vorlage des Aktionsplanes ist die Zwischenevaluation abgeschlossen.

Das Verfahren soll spätestens fünf Monate nach Einreichen der Unterlagen durch den Kandidaten/die Kandidatin abgeschlossen sein.

II. 11 Tenure Track-Evaluation

a) Der/Die Kandidat/in beantragt spätestens viereinhalb Jahre nach Dienstantritt schriftlich die Einleitung der Tenure Track-Evaluation. Dieser Antrag ist über den Dekan/die Dekanin an den/die Präsidenten/Präsidentin zu stellen. Der/die Dekan/in fügt dem Antrag einen Vorschlag zur Besetzung der Mitglieder der Evaluationskommission bei.

Die rechtzeitige Beantragung mit den vollständigen Unterlagen liegt in der Verantwortung des/der Kandidaten/in. Das Verfahren gilt als erfolglos beendet, falls der/die Kandidat/in die Frist nicht einhält oder schriftlich erklärt, auf eine Tenure Track-Evaluation zu verzichten. Das Dienstverhältnis endet in diesen Fällen mit Ablauf der befristeten Professur.

Zur Abwehr eines externen Rufes auf eine mindestens gleichwertige Lebenszeitprofessur an eine anerkannte andere Universität / Forschungseinrichtung oder erbringt der Kandidat unzweifelhaft herausragende Leistungen (z.B. Leibniz-Preis) kann eine Tenure Track-Evaluation durch den Präsidenten/die Präsidentin vorzeitig eingeleitet und verkürzt werden. Die Gleichwertigkeit des auswärtigen Rufes wird durch die ruferteilende Institution, die Wertig-

keit der Professur und ihre Ausstattung bestimmt.

b) Die Evaluationskommission besteht aus mindestens drei Professor/innen, davon einem universitäts-externen Mitglied sowie einem Mitglied eines anderen Fachbereichs; einem/einer wissenschaftlichen Mitarbeiter/in und einem/einer Vertreter/in der Studierenden. In der Evaluationskommission soll mindestens eine Wissenschaftlerin vertreten sein. Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs nimmt als beratendes Mitglied teil. Sie hat Akteneinsicht und erhält die Sitzungsunterlagen. Bei einer Ausweitung der Kommission ist die Verhältnismäßigkeit der Statusgruppen zu berücksichtigen. Die Zusammensetzung der Evaluationskommission wird dem Senat zur Stellungnahme vorgelegt.

c) Mit dem Antrag wird ein Selbstbericht vorgelegt, der neben den in II. 10 a genannten Unterlagen zusätzlich folgende Unterlagen zu enthalten hat:

- Darstellung der Forschungsziele für die kommenden fünf Jahre
- Umsetzung des bei der Zwischenevaluation festgelegten Aktionsplanes.

d) Der/die Dekan/in organisiert einen fachbereichsinternen wissenschaftlichen Vortrag des/der Kandidaten/in, der im Beisein des verfahrensbegleitenden externen Mitglied der Berufungskommission, dem/der Mentor/in und der Evaluationskommission stattfindet.

Der Dekan/die Dekanin legt dem/der Präsident/in folgende ergänzende Unterlagen vor:

- die Stellungnahme des Dekans zum erreichten Fortschritt des Kandidaten/der Kandidatin
- die Stellungnahmen des Mentors/der Mentorin zur persönlichen Entwicklung
- die Stellungnahmen des begleitenden externen Mitglieds der Berufungskommission zur Umsetzung der Erwartungen gemäß der Ausschreibung und zur Integration in die universitätsinterne und internationale Fachgemeinschaft
- die Stellungnahmen der Fachschaft zu den Lehrleistungen.

e) Im Einvernehmen mit dem Dekan/der Dekanin schlägt die Evaluationskommission dem/der Präsident/in möglichst zehn externe Gutachter/innen vor, von denen vier von dem/der Kandidat/in benannt werden können, die entsprechend zu kennzeichnen sind.

f) Auf der Basis dieser Vorschläge bestellt der Präsident/die Präsidentin

mindestens sechs externe Gutachter/innen. Eine Entscheidungsfindung im Rahmen der Tenure Track-Evaluation erfordert das Vorliegen von mindestens drei externen Gutachten.

Den Gutachter/innen werden alle Antragsunterlagen sowie folgende weitere Unterlagen zur Verfügung gestellt:

- die Zielvereinbarung im Rahmen der Berufungsvereinbarung
- der Zwischenbericht
- der Aktionsplan nach der Zwischenevaluation
- der Selbstbericht
- die Stellungnahmen der Fachschaft zu den Lehrleistungen.

g) Die Gutachter/innen werden gebeten, die Evaluation auf Basis standardisierter fachclusterspezifischer Vorgaben durchzuführen. Evaluationskriterien sind Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften (peer-review), eingeworbene Drittmittel in kompetitiven Verfahren (EU, DFG, BMBF etc.), Sprecherschaft bzw. Beteiligung an koordinierten Verbundforschungsprojekten (z.B. SFBs, GRKs, EU, etc.), Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Qualität in der akademischen Lehre.

Voraussetzung für eine positive Tenure-Evaluation sind entweder exzellente Leistungen in der Forschung, die im internationalen Vergleich zum Spitzenfeld zählen, sowie sehr gute Leistungen in der Akademischen Lehre oder exzellente Leistungen in der Akademischen Lehre sowie sehr gute Leistungen in der Forschung.

Die Gutachten werden in anonymisierter Form an den Dekan/die Dekanin zur Vorlage an die Evaluationskommission weitergeleitet.

h) Die Evaluationskommission fasst auf der Grundlage sämtlicher vorliegender Unterlagen und Gutachten sowie unter Berücksichtigung der in f) genannten Evaluationskriterien einen Beschluss, der dem/der Dekan/in zugeleitet wird.

i) Der/die Dekan/in legt den Sachverhalt zur Beschlussfassung im Fachbereichsrat vor und reicht die Beschlüsse der Evaluationskommission sowie des Fachbereichsrats bei der Präsidentin/dem Präsidenten ein.

j) Der Präsident/die Präsidentin reicht die Unterlagen zur finalen Stellungnahme an den externen Ständigen Beirat weiter.

k) Auf der Grundlage der Stellungnahme des externen Ständigen Beirats und der übrigen eingereichten Unterlagen trifft der Präsident/die

Präsidentin die abschließende Entscheidung über den Evaluationsausgang. Seine Entscheidung beruht auf den in f) genannten Evaluationskriterien. Der Präsident prüft zudem, ob sich die mit der Berufung verbundenen Erwartungen erfüllt haben. Das gesamte Evaluationsverfahren soll spätestens nach einem Jahr abgeschlossen sein.

Bei einer positiven Evaluation erfolgt die Entfristung und Übertragung eines höheren Amtes nach Stellungnahme des Senats durch den Präsidenten/die Präsidentin. Es werden Verhandlungen über Ausstattung und Gehalt gemäß der Berufungssatzung in der jeweils gültigen Fassung geführt.

Bei einer negativen Evaluation endet das Vertragsverhältnis mit Ablauf des befristeten Beschäftigungsverhältnisses nach sechs Jahren.

IV. In-Kraft-Treten

Die Richtlinie tritt nach Beschluss des Präsidiums und nach Veröffentlichung im UniReport in Kraft.

Auf alle bis zum In-Kraft-Treten dieser Richtlinie beantragten Tenure-Track-Verfahren findet die am 06.11.2012 beschlossene und am 12.11.2012 in Kraft getretene Richtlinie zur Verdauerung von Professuren im Rahmen von Tenure Track-Verfahren Anwendung.

Frankfurt am Main,

den 10.12.2014

Prof. Dr. Werner Müller-Esterl

Impressum

UniReport Satzungen und Ordnungen erscheint unregelmäßig und anlassbezogen als Sonderausgabe des UniReport. Die Auflage wird für jede Ausgabe separat festgesetzt.

Herausgeber Der Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main