

Satzung zur Durchführung von W2-Professuren mit Tenure Track vom 1. September 2017

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)), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1154), hat der Senat der Universität Bielefeld folgende Satzung zur Durchführung von W2-Professuren mit Tenure-Option erlassen:

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 geschlechtsparitatisch 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 Berufsangelegenheiten 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 vier 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 oder des Kandidaten angehört. Es soll ein fakultäts- oder universitätsexternes Mitglied mitwirken.
2. Ein Mitglied aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
3. Ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden

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

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

Die Dekanin oder der Dekan ist beratendes Mitglied der Kommission.

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

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

Die Fakultät stellt sicher, dass grundsätzlich keine Personen zu stimmberechtigten Mitgliedern der Evaluationskommission bestellt werden, die bei Ausschreibung der Stelle innerhalb der letzten drei Jahre an Qualifikationsverfahren der Professorin oder des Professors beteiligt waren, mit ihr oder ihm innerhalb dieses Zeitraums publiziert haben oder innerhalb der letzten drei Jahre in einem sonstigen dienstlichen Über-/Unterordnungsverhältnis standen.

3. Ziel- und Leistungsvereinbarung

Um der Professorin oder dem Professor Orientierung über die Erwartungen und Maßstäbe für die Tenure-Evaluation zu bieten, verständigt sich die Fakultät mit ihm oder 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 oder dem Professor nach Ruferteilung vorzulegende Konzeptpapier ihrer oder seiner Vorhaben ist zu berücksichtigen.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarung ist im Rahmen der die Berufungsverhandlung vorbereitenden Gespräche mit der Professorin oder dem Professor zu entwerfen. Verantwortlich für die zeitgerechte Erstellung ist die Dekanin oder der Dekan. Sie oder er bittet die Evaluationskommission um den Entwurf einer Formulierung der Leistungskriterien und prüft diese auf allgemeine Qualitätsstandards. Sie oder er leitet den Text im Vorfeld des Berufungsgesprächs an die Rektorin oder den Rektor. Ansonsten übermittelt sie oder er den ggf. noch nicht vollständigen Vereinbarungsentwurf. In der Berufungsverhandlung, spätestens jedoch mit der Ernennung wird die Ziel- und Leistungsvereinbarung von der Rektorin oder vom Rektor, der Dekanin oder dem Dekan sowie von der Professorin oder 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 oder des Professors, Fakultät und Rektorin oder Rektor angepasst werden.

4. Statusbericht zur ersten Hälfte der Befristungsphase

Die Professorin oder der Professor erstellt zur Mitte der Befristungsphase einen Statusbericht, in dem sie oder er sich auf die Inhalte der Ziel- und Leistungsvereinbarung bezieht und den bisherigen Verlauf reflektiert. Sie oder er stellt in dem Statusbericht fest, welche Ziele oder 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 oder 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 oder den Dekan auch das Ständige Tenure-Board einbeziehen, wenn Zweifel bestehen, ob die Professorin oder der Professor die Ziel- und Leistungsvereinbarung in hinreichendem Maße erfüllt.

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

5. Selbstbericht

Die Professorin oder der Professor 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 oder 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 Kooperation 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-/Zweitprüferinnen oder Erst-/Zweitprüfer), Aufstellung der betreuten Promotionen; Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

7. Kurze Darstellung der Einbindung in den Studiengang/die Studiengänge; Aufstellung der Lehrveranstaltungen mit Veranstaltungsart, Titel, Lehrveranstaltungsstundenumfang und mittlerer Teilnehmerzahl; ggf. Aufstellung der betreuten Module als Modulverantwortliche oder Modulverantwortlicher; Dokumentation der Lehrevaluation (sowohl studentische Lehrveranstaltungsstundenevaluationen 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 Professorin oder der Professor 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) oder 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 oder 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 oder dem Rektor die folgenden Unterlagen zur Verfügung:

- den Statusbericht der Evaluationskommission zur Hälfte der Befristungsphase
- den Selbstbericht der Professorin oder 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 vier Namen

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

Das Ständige Tenure-Board bestimmt auf der Basis des Vorschlags der Fakultät mindestens zwei externe Gutachterinnen oder Gutachter, die eine schriftliche Beurteilung der Forschungsleistungen der Professorin oder des Professors abgeben.

Es kann den Vorsitz der Evaluationskommission der Fakultät als Berichterstatterin oder Berichterstatter, die Dekanin oder den Dekan und Expertinnen und Experten einladen und auch die Professorin oder 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 der Professorin oder des Professors 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 oder 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 der Dekanin oder des Dekans durch die Evaluationskommission der Fakultät auf der Basis eines umfassenden Evaluationsgesprächs mit der Professorin oder 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, der Hochschullehrerin oder dem Hochschullehrer 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.

7. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen – in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Bielefeld vom 17. Mai 2017.

Bielefeld, den 1. September 2017

Der Rektor
der Universität Bielefeld
Universitätsprofessor Dr.-Ing. Gerhard Sagerer

KRITERIENKATALOG**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 Mitarbeiter
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
Betreute Promotionen	<ul style="list-style-type: none"> - Thema - Anzahl abgeschlossen - Anzahl laufend - internationale Doktorandinnen und Doktoranden
Auslandsaufenthalte	<ul style="list-style-type: none"> - ...

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

b. Lehrleistung

Mögliche Kategorien	Mögliche Kriterien/Indikatoren
Durchgeführte Lehrveranstaltungen	- Anzahl von Bachelor-, Master- Veranstaltungen
Abgenommene Prüfungen	- Anzahl von Modulprüfungen - Erst-/Zweitprüferin oder Erst-/Zweitprüfer, Beisitz
Betreute Abschlussarbeiten	- Anzahl der Bachelor- und Masterarbeiten - abgeschlossen - laufend
Studierendenurteil (LV-Evaluation)	- Evaluationsergebnisse von je mindestens zwei Bachelor- und zwei Masterveranstaltungen
Hochschuldidaktische Weiterbildung	- Zertifikate, Bescheinigungen etc.
Lehrkonzept, Unterrichtsmaterial, Skripte	- Lehrportfolio - Lehrpreise
Beratung, Betreuung, Vermittlung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis	- Anzahl von Beratungs- und Betreuungsangeboten - Sondersprechstunden - ...
Internationalität	- 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, Doktorandinnen), 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,...