# Satzung zur Qualitätssicherung von Professuren mit Tenure Track (TT) vom 1. August 2023 i.V.m. den Berichtigungen vom 15. August 2023 und 30. November 2023 - Lesefassung -

Verbindlich sind die im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen – veröffentlichten Fassungen

Aufgrund des § 2 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Juni 2022 (GV. NRW. S. 780b), hat der Senat der Universität Bielefeld die folgende Satzung erlassen:

## Präambel

Die Professur mit Tenure Track ist ein Karriereweg, dem die Universität Bielefeld große Bedeutung beimisst. Sie ist ein wichtiges Instrument, um exzellente Wissenschaftler*innen nach Erlangung der Professorabilität in einem frühen Karrierestadium für die Universität Bielefeld zu gewinnen und langfristig zu binden. Darüber hinaus stellt der Tenure Track ein wichtiges Element dar, um den Karriereweg Wissenschaft insgesamt planbarer und damit attraktiver zu machen.

Mit der vermehrten Ausschreibung von W1-Professuren mit Tenure Track 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 Professur mit Tenure Track transparenter und sichern unter Wahrung des Selbstergänzungsrechts der Fakultäten eine hohe Verfahrensqualität.

## § 1
## Geltungsbereich

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten sowohl für W1-Professuren mit TT als auch für W2-Professuren mit TT.

(2) Die Berufung auf eine W1-Professur mit Tenure Track erfolgt für 2 x 3 Jahre mit der verbindlichen Zusage, dass bei positiver Abschlussevaluation eine dauerhafte Übertragung der Professur erfolgt.

(3) Die Berufung auf eine W2-Professur erfolgt regelmäßig für 5 Jahre mit der verbindlichen Zusage, dass bei positiver Abschlussevaluation eine dauerhafte Übertragung der Professur erfolgt.

## § 2
## Ständiges Tenure-Board

(1) Das Rektorat richtet ein geschlechterparitätisch besetztes Ständiges Tenure-Board ein.

(2) Das Ständige Tenure-Board setzt sich aus sieben in Berufungsangelegenheiten erfahrenen, in fachlicher sowie überfachlicher Hinsicht anerkannten sowie um den wissenschaftlichen Nachwuchs bemühten Hochschullehrer*innen 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. Das Tenure-Board achtet auf die Einhaltung allgemeingültiger Qualitätsstandards bei

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

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

## § 3
## Mentor*in für Professuren mit Tenure Track

(1) Die Fakultät informiert den*die W1-Professor*in über die Möglichkeit, sich von einem*einer erfahrenen Professor*in aus der eigenen Fakultät unter anderem in Fragen der Forschung, Lehre und Administration beraten zu lassen. Der*Die Mentor*in übernimmt die Funktion eines*einer kollegialen Beraters*Beraterin. Sie*Er soll den*die W1-Professor*in u. a. darin unterstützen, sich in die Strukturen und Anforderungen von Fakultät und Universität einzufinden.

(2) Im weiteren Verlauf der W1-Professur soll der*die Mentor*in die Karriere des*der W1-Professor*in verfolgen sowie – stets an der Ziel- und Leistungsvereinbarungen orientiert – beraten. Ob und in welchem Umfang der*die W1-Professor*in von dem Unterstützungsangebot eines*einer Mentors*Mentorin Gebrauch macht, steht in ihrem*seinem freien Ermessen.

(3) Der*Die Mentor*in darf nicht als Gutachter*in oder als Mitglied der Evaluationskommission fungieren. Auch dem*der W2-Professor*in steht die Möglichkeit offen, Unterstützung durch einem*einer Mentor*in als kollegiale*n Berater*in in Anspruch zu nehmen.

## § 4
## Evaluationskommission

(1) Die Fakultät richtet nach Möglichkeit 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 des*der Kandidaten*Kandidatin angehört. Es soll ein fakultäts- oder 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.
Mitglieder des Tenure-Boards können nicht Mitglied einer Evaluationskommission sein. Außerdem dürfen Mitglieder der Berufungskommission nicht in der Evaluationskommission mitwirken.
Die Evaluationskommission kann das Ständige Tenure-Board um die beratende Teilnahme eines ihrer Mitglieder bitten.

(2) Zu den Sitzungen der Evaluationskommission ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wie ein Mitglied einzuladen. Der*Die Dekan*in ist beratendes Mitglied der Kommission.

(3) Die Evaluationskommission wählt eines ihrer professoralen Mitglieder zur*zum Vorsitzenden.

(4) 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 des*der Professors*Professorin beteiligt waren, mit ihr*ihm innerhalb dieses Zeitraums publiziert haben oder innerhalb der letzten 3 Jahre in einem sonstigen dienstlichen Über-/Unterordnungsverhältnis standen. Im Übrigen wird auf die „Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ verwiesen (zu finden unter https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/dezernat-p-o/dokumente/beamtinnen-beamte/Hinweise-zur-Befangenheit.pdf Stichwort Berufung). Ergeben sich erst im Verlauf der W1-Professur enge Arbeitsbeziehungen zu einzelnen Mitgliedern der Evaluationskommission, sind diese im Bericht der Evaluationskommission darzulegen (Anmerkung: Dies führt nicht zu einem Ausschluss aus der Evaluationskommission.).

## § 5
## Ziel- und Leistungsvereinbarung

(1) Um dem*der Professor*in 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 (W1) bzw. ausschließlich für die Tenure-Evaluation (W2).

(2) In der Ziel- und Leistungsvereinbarung werden die Evaluationskriterien festgelegt, für die W1-Professor*innen wird außerdem ein Zeitplan für das Evaluationsverfahren entworfen. 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 dem*der Professor*in nach Ruferteilung vorzulegende Konzeptpapier ihrer*seiner Vorhaben ist zu berücksichtigen.

(3) 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. Sie*Er bittet die Evaluationskommission um den Entwurf einer Formulierung der Leistungskriterien und prüft diese auf allgemeine Qualitätsstandards. Sie*Er leitet den Text im Vorfeld des Berufungsgesprächs an den*die Rektor*in. Ansonsten übermittelt sie*er den ggf. noch nicht vollständigen Vereinbarungsentwurf. 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.
In der Berufungsverhandlung, spätestens jedoch mit der Ernennung wird die Ziel– und Leistungsvereinbarung von dem*der Rektor*in, dem*der Dekan*in sowie von dem*der Professor*in unterschrieben.
Die Ziel- und Leistungsvereinbarung kann in gegenseitigem Einvernehmen von Professor*in, Fakultät und Rektor*in angepasst werden.

## § 6
## Statusbericht zur ersten Hälfte der Befristungsphase und Selbstbericht für W2-Professuren mit Tenure Track

(1) Der*Die Professor*in 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. Der Statusbericht ist dem*der Dekan*in zu übersenden, dieser leitet ihn an die Evaluationskommission der Fakultät weiter.
Der Vorsitz sowie ein weiteres professorales Mitglied der Evaluationskommission führen nach Beratung der Evaluationskommission mit dem*der Professor*in ein Statusgespräch. In dem Gespräch sollen die bisherige Entwicklung gewürdigt und auch kritische Aspekte benannt werden.
Die Evaluationskommission kann im Anschluss über den*die Dekan*in auch das Ständige Tenure-Board einbeziehen, wenn Zweifel bestehen, ob der*die Professor*in die Ziel- und Leistungsvereinbarung in hinreichendem Maße erfüllen.
Die Evaluationskommission verfasst einen Kurzbericht, den sie über den*die Dekan*in an den*die Rektor*in weiterleitet.

(2) 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 (§ 7 Abs. 2 S. 3) sowie einer persönlichen Stellungnahme (§ 7 Abs. 2 S. 5).

## § 7
## Ablauf des Verfahrens zur Zwischenevaluation (W1 Tenure Track)

(1) Die Evaluation dient dazu, die Leistungen des*der W1-Professor*in 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 der*die W1-Professor*in als Hochschullehrer*in bewährt hat.
Die Zwischenevaluation soll außerdem die Einschätzung ermöglichen, ob nach derzeitigem Stand die Aussicht auf eine Entfristung besteht.
Das Verfahren beginnt nach 2 Jahren und 6 Monaten auf Antrag des*der Stelleninhabers*Stelleninhaberin mit der Einreichung der nachstehend genannten Unterlagen.

(2) Der*Die W1-Professor*in erstellt einen Selbstbericht. Dieser besteht aus einer Dokumentation der bisherigen Leistungen sowie einer persönlichen Stellungnahme.
Der Dokumentationsteil stellt eine faktische Bestandsaufnahme zur Forschungs- und Lehrtätigkeit sowie der akademischen Selbstverwaltung der*des*der W1-Professor*in 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); 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*in), 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.
In der persönlichen Stellungnahme beschreibt und reflektiert der*die W1-Professor*in 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, den Kooperationserfahrungen in der Forschung innerhalb und außerhalb der Fakultät sowie der

Personalführungskompetenz wesentliche Bedeutung zu. Im Rahmen des Selbstberichts sind zudem die Leistungen in den Kontext der Internationalisierungsstrategie der Fakultät bzw. Universität einzuordnen Der*Die W1-Professor*in 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.

(3) Der*die Dekan*in eröffnet das Verfahren zur Zwischenevaluation und beruft die Evaluationskommission ein. Sofern bisherige Mitglieder der Evaluationskommission nicht mehr zur Verfügung stehen, erfolgt die Neu- bzw. Nachbesetzung unter Beachtung der § 4 genannten Vorgaben.
Dem Ständigen Tenure-Board der Universität werden der Selbstbericht sowie ein begründeter Vorschlag bzgl. der noch zu beauftragenden Gutachter*innen (zu den Gutachter*innen siehe Absatz 4) zur Verfügung gestellt. Es prüft unverzüglich die Ausgewogenheit des Vorschlags.
Der*Die W1-Professor*in hält einen hochschulöffentlichen Vortrag. Anschließend stellt sie*er sich einer fachlichen sowie überfachlichen Diskussion, an der ausschließlich die Mitglieder der Evaluationskommission teilnehmen. Bestehen bei einem Mitglied der Evaluationskommission Zweifel an der Bewährung des*der W1- Professor*in, ist der*die Dekan*in hierüber zu unterrichten. Diese*r 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*der Rektor*in 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.

(4) Zu den Aktivitäten und wissenschaftlichen Leistungen in der Forschung sind mindestens zwei Gutachten auswärtiger und unter der Wahrung der Geschlechterparität möglichst international ausgewiesener Gutachter*innen über den*die W1-Professor*in von der Fakultät einzuholen.
Bei der Auswahl der Gutachter*innen sind die „Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ anzuwenden.
Den Gutachter*innen wird der Teil der Ziel- und Leistungsvereinbarung sowie des Selbstberichts zur Verfügung gestellt, der den Bereich der Forschung betrifft. Die Gutachten müssen eine Aussage zu der Frage enthalten, ob bzw. unter welchen Bedingungen und in welchem Maß zu erwarten ist, dass der*die W1-Professor*in zukünftig zur Weiterentwicklung des Fachs beitragen wird.

(5) Der*Die Dekan*in leitet den Zwischenevaluationsbericht an den*die Rektor*in. Diese*r 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*der Rektor*in zur Verfügung gestellt.

(6) Die Fakultätskonferenz berät auf Grundlage des Vorschlags der Evaluationskommission darüber, ob die Professur verlängert werden soll und verfasst eine schriftliche Stellungnahme mit entsprechender Empfehlung an den*die Rektor*in.
Die Stellungnahme soll dem*der W1-Professor*in nach Beschluss des Rektorats zur Verfügung gestellt werden.

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

(8) Dem*Der W1-Professor*in 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.

## § 8
## Ablauf der Tenure-Evaluation

(1) In der Regel wird im Laufe des letzten Jahres das Tenure-Evaluationsverfahren auf Antrag durch den*die Stelleninhaber*in 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 in Verbindung mit § 12 der Berufungsordnung der Universität Bielefeld durchgeführt werden.

(2) Der*Die Professor*in erstellt einen Selbstbericht (s. hierzu § 7 Abs. 2), bei W1-Professor*innen bezieht sich der Selbstbericht auf die Leistungen in der 2. Phase. Der fachwissenschaftliche Teil des Selbstberichts ist in der für das Fach üblichen Wissenschaftssprache abzufassen.

(3) Die Evaluationskommission formuliert zunächst aufgrund des Selbstberichtes eine Einschätzung zur fachwissenschaftlichen Entwicklung des*der Professor*in. Im Rahmen der W2 Tenure Track-Evaluation bezieht die Evaluationskommission ebenfalls die Ziel- und Leistungsvereinbarung in ihre Einschätzung mit ein.

(4) Die Fakultät stellt dem*der Rektor*in die folgenden Unterlagen zur Verfügung:
- den Selbstbericht
- bei der W2 TT-Evaluation den Statusbericht der Evaluationskommission zur Hälfte der Befristungsphase
- die von der Evaluationskommission formulierte Einschätzung der fachwissenschaftlichen Entwicklung, bei der W1 Tenure Track-Evaluation bezieht sich diese Einschätzung auf den 2. Phase
- einen begründeten und möglichst geschlechtsparitätischen Vorschlag über die zu bestellenden Gutachter*innen mit mindestens 4 Namen.

(5) Der*Die Rektor*in 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 Gutachter*innen, die eine schriftliche Beurteilung der Forschungsleistungen des*der Professor*in abgeben. Der*die Gutachter*innen sollen unter der Wahrung der Geschlechterparität möglichst international ausgewiesen sein.

(6) Es kann den Vorsitz der Evaluationskommission der Fakultät als Berichterstatter*in, den*die Dekan*in und Expert*innen einladen und auch den*die Professor*in anhören sowie weitere Gutachten einholen.

(7) Das Tenure-Board verfasst auf der Basis der folgenden Dokumente einen schriftlichen Bericht:
- Ziel- und Leistungsvereinbarung
- Zwischenevaluationsbericht (W1 Tenure Track Evaluation) bzw. Statusbericht (W2 Tenure Track)
- Einschätzung der Evaluationskommission zur fachwissenschaftlichen Entwicklung
- externe Gutachten

(8) Es bewertet in dem Bericht die Entwicklung des*der Professor*in und stellt dabei fest, ob die Ziele und Leistungskriterien der Ziel- und Leistungsvereinbarung in der Forschung vollständig erreicht wurden. Im Rahmen der W1 Tenure Track Evaluation enthält der Bericht auch eine Einschätzung, mit welcher weiteren Entwicklung zu rechnen ist. Der Bericht endet mit einer Empfehlung, ob der*die Professor*in den Ruf auf die Lebenszeit-Professur insoweit erhalten soll.
Der Bericht wird sowohl der Fakultät als auch dem Rektorat zur Verfügung gestellt.

(9) 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*der Dekan*in durch die Evaluationskommission der Fakultät auf der Basis eines umfassenden Evaluationsgesprächs mit dem*der Professor*in bewertet und in einem Bericht dargestellt.

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

(11) Das Rektorat entscheidet abschließend über die Ruferteilung auf der Basis der vorgelegten Berichte, bei positiver Endevaluation erfolgt die Übernahme in eine dauerhafte Professur.

## § 9
## Inkrafttreten

(1) Die Satzung zur Qualitätssicherung von Professuren mit Tenure Track (TT) tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Sie wird im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen – bekannt gegeben.

(2) Gleichzeitig treten die Satzung zur Durchführung von W2-Professuren mit Tenure Track vom 1. September 2017 (Verkündungsblatt der Universität Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen – Jg. 46 Nr. 14 S. 233) sowie die Satzung zur Durchführung von W1-Professuren mit Tenure Track vom 1. September 2017 (Verkündungsblatt der Universität Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen – Jg. 46 Nr. 14 S. 226) außer Kraft.

## Rügeausschluss

Die Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des HG NRW oder des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule kann gegen diese Ordnung nur innerhalb eines Jahres seit ihrer Bekanntmachung geltend gemacht werden, es sei denn
a) die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
b) das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
c) der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
d) bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden.

Die aufsichtsrechtlichen Befugnisse nach § 76 HG bleiben unberührt.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 5. Juli 2023.

Der Rektor
der Universität Bielefeld
in Vertretung
Universitätsprofessor Dr. Reinhold Decker

**KRITERIENKATALAOG**

**Anhang**

**a. Forschungsleistung**

| **Mögliche Kategorien** | **Mögliche Kriterien, Indikatoren** |
|---|---|
| Gute wissenschaftliche Praxis [1] | - nachvollziehbare Beschreibung der angewandten Methode(n) (z.B. Versuchsaufbau, Beobachtungstechnik)<br>- vollständige Dokumentation aller im Forschungsprozess erhobenen und für die Veröffentlichung relevanten Daten<br>- Bemühen um eine nachprüfbare Darstellung der Forschungsergebnisse<br>- Aufweis aller einschlägigen verwendeten Informationsquellen<br>- die angemessene Nennung aller am Forschungsprozess beteiligten Mitarbeiter*innen[1] |
| Publikationen | Quantität und v.a. Qualität der Veröffentlichungen<br>- veröffentlicht<br>- erfolgreiches Review<br>- eingereicht<br>- Veröffentlichungsort<br>- Internationale Sichtbarkeit der Publikation/Veröffentlichungssprache<br>- Alleinautor*in/Koautor*in<br>- methodische Fundierung und Erkenntniswert Rezeption und Bewertung in der Forschung (z.B. Zitationen, Besprechungen) |
| Wissenschaftliche Vorträge/Teilnahme an Fachtagungen | - eigeninitiativ/auf Einladung<br>- national/international |
| Forschungsprojekte | - abgeschlossen<br>- laufend<br>- beantragt<br>- Eigenständigkeit des wiss. Ansatzes<br>- Weiterentwicklung des Forschungsprofils: Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich zur Dissertation<br>- internationale Sichtbarkeit<br>- Medienpräsenz |
| Drittmittel | - Umfang<br>- Institution<br>- Antrag alleine gestellt |
| Wissenschaftliche Fachgesellschaften | - Funktion |
| Wissenschaftliche Kooperationen | - national/international |
| Wissenschaftsmanagement | - Organisation von Fachtagungen/Workshops |
| Gutachtertätigkeit | - ad-hoc Gutachten für Zeitschriften |
| Betreute Promotionen | - Thema<br>- Anzahl abgeschlossen<br>- Anzahl laufend<br>- Internationale Doktorand*innen |
| Auslandsaufenthalte | - … |

[1] Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Uni Bielefeld (https://www.uni-bielefeld.de/forschung/gute-wiss-praxis/)

**b. Lehrleistung**

| Mögliche Kategorien | Mögliche Kriterien/Indikatoren |
|---|---|
| Durchgeführte Lehrveranstaltungen | - Anzahl von Bachelor-, Master- Veranstaltungen |
| Abgenommene Prüfungen | - Anzahl von Modulprüfungen<br>- Erst-/Zweitprüfer*in, Beisitz |
| Betreute Abschlussarbeiten | - Anzahl der Bachelor- und Masterarbeiten<br>- abgeschlossen<br>- laufend |
| Studierendenurteil (LV-Evaluation) | - Evaluationsergebnisse von je mind. zwei Bachelor- und zwei Masterveranstaltungen |
| Hochschuldidaktische Weiterbildung | - Zertifikate, Bescheinigungen etc. |
| Lehrkonzept, Unterrichtsmaterial, Skripte | - Lehrportfolio<br>- Lehrpreise |
| Beratung, Betreuung, Vermittlung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis | - Anzahl von Beratungs- und Betreuungsangeboten<br>- Sondersprechstunden<br>- … |
| Internationalität | - Betreuung von Austauschstudierenden<br>- Internationale Hochschulkooperationen<br>- Angebot fremdsprachiger Lehrveranstaltungen<br>- … |

**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, Doktorand*innen), 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, … |