



Leitfaden für die Evaluation von Juniorprofessuren mit Tenure Track Universität Freiburg, 19. Februar 2014

Das Rektorat der Universität Freiburg hat in seinen Sitzungen am 19. Februar 2014 und am 3. April 2013 Änderungen des Leitfadens vom 29. Februar 2012 zur Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben in § 51 Abs. 7 Satz 2 und § 48 Abs. 2 Satz 4 des Landeshochschulgesetzes von Baden-Württemberg (LHG) und somit folgenden entsprechend aktualisierten Leitfaden beschlossen:

I. Präambel

Nach § 51 Abs. 7 Satz 1 LHG werden Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamten/Beamtinnen auf Zeit ernannt. Nach Satz zwei dieser Bestimmung soll das Beamtenverhältnis des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin mit seiner/ihrer Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät vom Vorstandsvorsitzenden auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn er/sie sich nach den Ergebnissen einer Evaluation seiner/ihrer Leistungen in Forschung und Lehre als Hochschullehrer/in bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin um bis zu einem Jahr verlängert werden. Nach § 48 Abs. 2 Satz 4 LHG kann von der Ausschreibung einer Professur abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht werden, wenn ein Juniorprofessor/eine Juniorprofessorin auf die entsprechende Professur berufen werden soll, bereits in der Ausschreibung der Juniorprofessur die spätere Übernahme auf die Professur in Aussicht gestellt worden ist, die Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erfüllt sind und eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht (Tenure Track).

Der vorliegende Leitfaden soll den Ablauf der Evaluation nach dem vierten Jahr einer Juniorprofessur mit Tenure Track regeln. Er ergänzt den bereits bestehenden Leitfaden „Zwischenevaluation“ der Universität Freiburg vom 5. Juni 2008 zur Verlängerung der Dienstverhältnisse von Juniorprofessuren aufgrund einer Zwischenevaluation im vierten Jahr (unabhängig von einem Tenure Track) um die Phase „Endevaluation“.

II. Ablauf des Tenure-Verfahrens

1. Zeitplan:

Die Evaluation findet nach dem vierten Jahr einer Juniorprofessur nach einer positiven Zwischenevaluation durch die Fakultät mit Aushändigung der zweiten Ernennungsurkunde (zweijährige Verlängerung) statt. Im Falle einer Beurlaubung oder Freistellung, die zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses führt, bleibt diese Zeit unberücksichtigt.

Der genaue Zeitplan ergibt sich aus der Anlage.

2. Verfahrenseröffnung:

Der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin stellt nach Aushändigung der zweiten Ernennungsurkunde (zweijährige Verlängerung) bei der zuständigen Fakultät einen Antrag auf Einleitung des Tenure-Verfahrens. Das Verfahren wird eröffnet, indem der Dekan/die Dekanin den Juniorprofessor/die Juniorprofessorin zur Einreichung eines Selbstberichts auffordert. Gleichzeitig mit dieser Aufforderung wird das Rektorat durch Übersendung einer Mehrfertigung über den Eingang des Antrags informiert.

3. Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin:

Der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin legt eine Dokumentation seiner/ihrer Leistung in der bisherigen Zeit der Juniorprofessur vor. Diese besteht aus einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation, die die Leistung belegt (Näheres siehe „III. Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin“).

4. Evaluation der Forschungsleistung:

Das Rektorat setzt eine Ständige Tenure Kommission ein. Diese besteht aus externen, international ausgewiesenen Wissenschaftlern, welche Mitglieder des Advisory Committee bzw. eines Nachfolgegremiums sein können, wobei Frauen angemessen vertreten sein müssen. Sie wird auf Dauer eingerichtet und besteht unabhängig von den Einzelfällen.

Nach Eingang des Antrags auf Einleitung des Verfahrens im Rektorat leitet die Geschäftsstelle der Ständigen Tenure Kommission, die in der Stabsstelle „Strategie und Exzellenz“ des Rektors angesiedelt ist, diesen Antrag umgehend an die Ständige Tenure Kommission weiter.

Diese bestimmt mindestens drei externe Gutachter/Gutachterinnen, die eine schriftliche Beurteilung der Forschungsleistung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin abgeben. Die Gutachter/Gutachterinnen sollen ausgezeichnete Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen (full professor oder statusgleich) sein. Sie werden in der Regel von europäischen Wissenschaftsorganisationen (z.B. Österreichischer Wissenschaftsfonds, Nationalfonds, NWO etc.) vorgeschlagen. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit von Gutachtern/Gutachterinnen und Juniorprofessor/Juniorprofessorin muss gewährleistet sein.

Als Grundlage für ihr Gutachten erhalten die externen Gutachter/Gutachterinnen den Teil des vom Juniorprofessor/von der Juniorprofessorin zusammengestellten Selbstberichts, der den Bereich Forschung betrifft. Der Juniorprofessor/Die Juniorprofessorin stellt den Gutachtern/Gutachterinnen eine englische Version dieses Teils des Selbstberichts zur Verfügung. Die Forschungsleistung ist darüber hinaus in der Forschungsdatenbank der Universität Freiburg hinterlegt. Jeder Juniorprofessor / Jede Juniorprofessorin ist verpflichtet, die eigenen Forschungsdaten in dieser Forschungsdatenbank aktuell zu halten.

Die Gutachter/Gutachterinnen sollen ausschließlich die Forschungstätigkeit des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin beurteilen. Sie erhalten den vorliegenden Leitfaden auf Deutsch oder Englisch.

Folgende Leitfragen sollen in den Gutachten beantwortet werden:

- Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin?
- Wie beurteilen Sie die Leistungen des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin im nationalen und internationalen Vergleich?

Den Gutachten ist maßgeblicher Einfluss auf die Evaluationsentscheidung über die Forschungsleistung einzuräumen. Die Ständige Tenure Kommission darf sich bezüglich der Bewertung der Forschungsleistung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin über die Gutachten nur hinwegsetzen, wenn diese durch schriftliche Stellungnahme erschüttert worden sind.

Aufgrund der von dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin eingereichten Unterlagen sowie der externen Gutachten verfasst die Ständige Tenure Kommission einen schriftlichen Bericht. Der Bericht umfasst eine Beschreibung und kritische Evaluation der Forschung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin. Der Bericht endet mit einer Empfehlung zur Gewährung oder Ablehnung von Tenure (Näheres siehe „V. Bericht der Ständigen Tenure Kommission“).

Die Ständige Tenure Kommission übersendet je ein Exemplar ihres Berichts nebst Gutachten dem Rektor und dem Fakultätsvorstand.

5. Evaluation der Lehrtätigkeit, der Personalführungskompetenzen und der Tätigkeit in der Selbstverwaltung:

Die Lehrleistung, die Personalführungskompetenzen und das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung werden durch die Fakultät bewertet. Zuständig ist der Fakultätsvorstand. Unter Berücksichtigung des Selbstberichts des Juniorprofessors / der Juniorprofessorin soll die Bewertung auf den unter „IV. Bewertungskriterien“ in den Ziffern 2 bis 4 aufgeführten Kriterien basieren.

6. Entscheidung der Fakultät:

Aufgrund aller vorliegenden Dokumente (Selbstbericht des Juniorprofessors / der Juniorprofessorin, Bericht der Ständigen Tenure Kommission) und der eigenen Bewertung gemäß Ziffer 5. beschließt der Fakultätsvorstand nach Beratung im Fakultätsrat über die Empfehlung zur Gewährung oder Ablehnung von Tenure. Das Ergebnis der Entscheidung wird schriftlich festgehalten und beinhaltet die Abstimmungsergebnisse des Fakultätsvorstands sowie die Begründung für das Votum (Näheres siehe „VI. Empfehlung des Fakultätsvorstands“). Die Entscheidung wird dem Rektor umgehend schriftlich mitgeteilt.

7. Abschließende Beschlussfassung durch das Rektorat:

Das Rektorat entscheidet abschließend über die Gewährung oder Ablehnung von Tenure auf der Grundlage des Berichts der Ständigen Tenure Kommission und des Beschlusses des Fakultätsvorstands.

8. Anschließendes verkürztes Berufungsverfahren:

Liegt eine positive Entscheidung sowohl des Fakultätsvorstands als auch des Rektorats vor, wird anschließend ein verkürztes Berufungsverfahren eingeleitet. Eine Ausschreibung ist nicht erforderlich. Die Gutachten zur Forschungsleistung, die die Ständige Tenure Kommission eingeholt hat, können zur Grundlage der Entscheidung der Berufungskommission gemacht werden. Die Berufungskommission erstellt eine Einerliste, die seitens der Fakultät Senat und Rektorat zur Entscheidung vorgelegt wird. Hat das Wissenschaftsministerium hierzu sein Einvernehmen erteilt, lädt der Rektor zu Berufungsverhandlungen ein, in denen auf der Grundlage eines Positionspapiers die Ausstattung und die Besoldung festgelegt werden. Nach Annahme des Berufungsangebots ist das Tenure- und Berufungsverfahren abgeschlossen.

III. Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin:

Der Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin besteht aus zwei Teilen: einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation.

Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen Jahren der Juniorprofessur. Hierbei soll auf die drei Bereiche Forschung (in englischer Sprache), Lehre und Gremienarbeit eingegangen werden. In der Stellungnahme hat der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin die Gelegenheit, seine/ihre Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Im Rahmen einer kritischen Selbstevaluation soll der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin nicht nur über Erfolge, sondern auch über Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung berichten. Die Stellungnahme sollte höchstens zehn Seiten umfassen.

Die von dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin einzureichende Dokumentation, die eher eine faktische Bestandsaufnahme sein soll, sollte folgende Themen abdecken:

1. Forschung (in englischer Sprache):

- Nennung und kurze Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen
- Darstellung der Kooperation mit anderen Arbeitsgruppen (hochschulintern)
- Forschungsk Kooperationen und interdisziplinäre Zusammenarbeit regional, national und international
- Publikationen im Berichtszeitraum
- Anträge auf Drittmittel und eingeworbene Drittmittel im Berichtszeitraum
- Auszeichnungen und Preise im Berichtszeitraum
- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien
- Betreuung von Promotionen bzw. Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen

2. Lehre:

- Kurze Erläuterung zur Einbindung in Studiengänge
- Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen und kurze Darstellung der Lehrinhalte
- Erläuterung der Lehrformen, angewandte Didaktik und Methodik, Einsatz neuer Medien
- Beratung und Betreuung der Studierenden
- Einbindung in Prüfungen
- Betreuung von Studienabschlussarbeiten
- Internationalität (Betreuung von Austauschstudierenden, internationalen Doktoranden/Doktorandinnen, Teilnahme an internationalen Hochschulkooperationen, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen etc.)

3. Selbstverwaltung, universitäre Arbeitsgruppen, eigene Weiterbildung:

- Kurze Darstellung der entsprechenden Aktivitäten und des eigenen Beitrags

IV. Bewertungskriterien:

Der Evaluation liegen Kriterien zugrunde, die sich bereits in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben.

Der nachstehende Kriterienkatalog ist einerseits von der Überlegung bestimmt, dass diese Kriterien im Interesse universitätsübergreifender Qualitätsstandards möglichst einheitlich zur Anwendung gelangen sollten, dass andererseits aber auch den unterschiedlichen Fächerkulturen hinreichend Rechnung getragen werden muss. Diese Kriterien bieten deshalb einen möglichen Rahmen der Evaluation, der –abhängig vom jeweiligen Fach- erweitert oder eingegrenzt werden kann.

1. Forschung:

- Quantität und vor allem Qualität der Veröffentlichungen, belegt durch:
 - Plausibilität, methodische Fundierung und innovativen Charakter des Forschungsprojekts oder Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes
 - Zitationen: impact factor der Zeitschriften
 - Rezeption und Bewertung der Veröffentlichungen in der Forschung
- Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution)
- Breite und Tiefe der Fragestellungen und Veröffentlichungen
- Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich mit der Dissertation
- Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes
- Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
- Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich
- Wissenschaftliche Kooperationen mit anderen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, internationale Kooperationen, gemeinsame Veröffentlichungen, Fachtagungen
- Kooperationen mit kulturellen, sozialen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie mit Wirtschaft und Industrie im Bereich von Grundlagen-, anwendungs- und produktorientierter Forschung
- Tätigkeit als Herausgeber/Herausgeberin, Redakteur/Redakteurin oder Rezensent/Rezensentin für wissenschaftliche Journale und andere Publikationen

2. Lehre:

- Fachwissen (theoretische Fundierung, Fachdidaktik)
- Beratungsfähigkeit
- Lehrevaluation durch Studierende
- Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial etc.)
- Einsatz von Multimedia und Förderung der Multimedia –Kompetenz der Studierenden
- Lehrspektrum
- Internationalität

3. Personalführungskompetenzen:

- eigene extern durchgeführte Weiterbildung
- Besuch von Veranstaltungen der Universität Freiburg im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts
- Nachweis von Führungserfahrung (z.B. Leitung von Arbeitsgruppen)

4. Gremienarbeit/außeruniversitäres Engagement:

- Beteiligung an der Gremienarbeit am Institut und innerhalb der Universität
- Tätigkeit für Wissenschafts- oder Standesorganisationen
- eigene Weiterbildung.

V. Bericht der Ständigen Tenure Kommission:

Der schriftliche Bericht der Ständigen Tenure Kommission fasst die von dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin eingereichten Unterlagen sowie die externen Gutachten zusammen. Daraus abgeleitet wird die Empfehlung zur Gewährung oder Ablehnung von Tenure.

Die abschließende Bewertung sollte auf den unter „IV. Bewertungskriterien“ in Ziffer 1. aufgeführten Kriterien basieren und in eine Einschätzung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin im deutschen und internationalen Vergleich münden.

Der Bericht sollte wie folgt gegliedert sein:

1. Zusammenfassung (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen)
2. Einleitung
- 2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts, Auswahl und Beschreibung der externen Gutacher/Gutachterinnen)
- 2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
3. Darstellung und Profil der Forschung
- 3.1 Schwerpunkte
- 3.2 Darstellung der Einzelleistung
- 3.3 Wissenschaftliche Kooperationen (inner-/außeruniversitär, international)

VI. Empfehlung des Fakultätsvorstands:

Um die Empfehlungen der Fakultäten möglichst einheitlich zu gestalten und dadurch vergleichbar zu machen, sollten diese wie folgt gegliedert sein:

1. Zusammenfassung (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen)
2. Einleitung
- 2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts)
- 2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
3. Stellungnahme zur Evaluation der Forschungsleistung durch die Ständige Tenure Kommission
4. Darstellung der Lehre
- 4.1 Darstellung der Lehrveranstaltungen
- 4.2 Betreuung von Studierenden und Doktoranden/Doktorandinnen
- 4.3 Didaktik
5. Darstellung von Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement
6. Erkenntnisse und Einschätzungen
- 6.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
- 6.2 Einzelbewertung der Leistungen in Lehre/Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement im deutschen und internationalen Vergleich
- 6.3 Bewertung der Gesamtleistung
- 6.4 Zukünftige Entwicklungschancen des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin
7. Empfehlung des Fakultätsvorstands an das Rektorat mit der Angabe der Wertigkeit der Professur

VII. Wirksamwerden:

Dieser Leitfaden wird vom Rektor in geeigneter Form veröffentlicht. Er wird am Tag nach der Veröffentlichung wirksam.

Anlage: Zeitplan

Anlage zum Leitfaden für die Evaluation von Juniorprofessuren mit Tenure Track

Verfahrensschritt	Dauer	Zeitleiste (bis Ende des 5. Jahres der Dienstzeit)
1. Antrag des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin an das Dekanat der Fakultät auf Einleitung des Tenure-Verfahrens.		8 Monate
2. Verfahrenseröffnung durch das Dekanat: Aufforderung an den Juniorprofessor/die Juniorprofessorin zur Einreichung eines Selbstberichts. Weiterleitung des Antrags an das Rektorat und von dort an die Ständige Tenure Kommission	2 Wochen	7 ½ Monate
3. Einreichung des Selbstberichts des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin beim Dekanat und Weiterleitung an das Rektorat. Bestimmung der externen Gutachter durch die Ständige Tenure Kommission.	4 Wochen 4 Wochen	6 ½ Monate 5 ½ Monate
4. Aufforderung an die Gutachter zur Bewertung der Forschungsleistungen des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin durch die Ständige Tenure Kommission.	2 Wochen	5 Monate
5. Eingang der Gutachten	8 Wochen	3 Monate
6. Auswertung der Gutachten und Bewertung der Leistungen des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin durch die Ständige Tenure Kommission. Abgabe einer Empfehlung an Fakultätsvorstand und Rektor.	4 Wochen	2 Monate
7. Bewertung von Lehrtätigkeit und Tätigkeit in der Selbstverwaltung durch den Fakultätsvorstand.	4 Wochen	1 Monat
8. Beschlussfassung im Fakultätsvorstand nach Beratung im Fakultätsrat. Weiterleitung des Ergebnisses an den Rektor.	2 Wochen	½ Monat
9. Entscheidung des Rektorats über die Gewährung oder Ablehnung von Tenure	2 Wochen	
10. Anschließendes verkürztes Berufungsverfahren.		Im 6. Jahr der Dienstzeit