



Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren mit Tenure Track

Der Senat der Universität Ulm hat in seiner Sitzung am 24.02.2016 das folgende Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren mit Tenure Track gem. §§ 48 Abs.1 S.4, 51 Abs.7 LHG beschlossen.

I. Einführung

Dieses Qualitätssicherungskonzept gilt, wenn in der Ausschreibung der Juniorprofessur die spätere Übernahme auf eine entsprechende Professur gem. § 48 Abs.1 S.4 LHG in Aussicht gestellt ist (Juniorprofessur mit Tenure Track).

Das Dienstverhältnis von Juniorprofessoren/innen wird in der Regel zunächst auf drei Jahre befristet. Im dritten Jahr der Tätigkeit wird eine Zwischenevaluation der bisherigen Leistungen des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin durchgeführt. Bewährt sich der/die Juniorprofessor/Juniorprofessorin, wird das Dienstverhältnis auf Vorschlag der Fakultät vom/von der Präsidenten/Präsidentin auf insgesamt 6 Jahre verlängert. Am Ende der Juniorprofessur erfolgt eine abschließende Evaluation seiner/ihrer fachlichen Leistungen zur Feststellung seiner/ihrer Eignung und Befähigung als Hochschullehrer/Hochschullehrerin und die Entscheidung auf Übernahme auf die entsprechende Professur auf Grundlage der Ergebnisse der Evaluation.

Die Juniorprofessoren/innen nehmen an regelmäßig stattfindenden internen Lehrveranstaltungsevaluationen teil, es ist mindestens eine Veranstaltung pro Semester zu evaluieren. Die Ergebnisse fließen in die Begutachtung ein. Der/die Studiendekan/ Studiendekanin führt zum Ende des 5. Semesters und in der Verlängerungsphase mit dem/der Juniorprofessor/Juniorprofessorin ein Gespräch über die Qualität der Lehre.

Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung, die zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses führen, bleiben im zeitlichen Ablauf im Folgenden unberücksichtigt.

II. Zwischenevaluation

Das Verfahren der Zwischenevaluation wird nach zweieinhalb Jahren durch die Aufforderung des/der Dekans/Dekanin an den/die Juniorprofessor/Juniorprofessorin, innerhalb von drei Wochen einen Bericht gemäß Anlage 1 über seine/ihre bisherigen Leistungen abzugeben, eingeleitet. Die Federführung für das Evaluationsverfahren liegt bei dem Dekanat.

Folgende Unterlagen dienen der Bewertung der Bewährung:

1. Selbstbericht des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin gemäß Anlage 1
2. Stellungnahme des/der Studiendekans/Studiendekanin einschließlich
Lehrevaluationsergebnisse
3. Gutachten zu den Leistungen in der Forschung

Nach Vorlage des Berichtes bestimmt das Dekanat auf Vorschlag von Professoren/Professorinnen des Faches mindestens zwei Gutachter/Gutachterinnen. Die Auswahl und Bestellung der Gutachter/Gutachterinnen setzt voraus, dass diese über einen hinreichenden Überblick über den fachwissenschaftlichen Erkenntnisstand in denjenigen Fachgebieten verfügen, mit denen sich die Forschungen des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin befassen. Die Gutachter/Gutachterinnen sollen ausgezeichnete Wissenschaftler/innen (full professor oder statusgleich) sein und aus verschiedenen Institutionen stammen. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit von Gutachter/Gutachterin und Juniorprofessor/Juniorprofessorin muss gewährleistet sein, ehemalige Betreuer/Betreuerinnen der Dissertation scheidern als Gutachter/Gutachterinnen aus. Als Grundlage für ihre Beurteilung erhalten die Gutachter/Gutachterinnen den Selbstbericht.

Die Gutachter/Gutachterinnen sollen anhand der gezeigten Leistungen in der ersten Phase der Juniorprofessur und den Planungen den aktuellen Entwicklungsstand des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin und sein/ihr Potential in der Forschung beurteilen und perspektivisch einschätzen, ob am Ende der zweiten Phase damit gerechnet werden kann, dass Leistungen i.S. von § 47 Abs.2 LHG erbracht wurden. Die Gutachten sind schriftlich zu erstatten.

Der/die Studiendekan/Studiendekanin erhält den Selbstbericht, die Ergebnisse der Lehrevaluation gem. § 9 Abs.2 Evaluationsordnung für Lehre, Studium und Weiterbildung und nimmt zu den Leistungen des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin in der Lehre schriftlich Stellung.

Das Dekanat bewertet die Leistungen des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin im Gesamten auf Grundlage der genannten Unterlagen im Hinblick auf eine Bewährung und leitet dem/der Präsidenten/Präsidentin seinen begründeten Vorschlag zur Verlängerung oder Beendigung des Dienstverhältnisses zur Entscheidung zu.



Hat sich der/die Juniorprofessor/Juniorprofessorin nicht bewährt, ist dieser/diese vor Entscheidung des/der Präsidenten/Präsidentin über die Verlängerung anzuhören.

Der/die Präsident/Präsidentin entscheidet über die Verlängerung und teilt diese dem/der Juniorprofessor/Juniorprofessorin mit. Die Entscheidung ist gegenüber dem/der Juniorprofessor/Juniorprofessorin zu begründen, wenn er/sie sich nicht bewährt hat.

III. Endevaluation und Berufungsverfahren auf eine Professur gem. § 48 Abs.1 S.4 LHG (Tenure Track-Verfahren)

Das Tenure Track-Verfahren wird durch einen Antrag des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin bei der zuständigen Fakultät spätestens 12 Monate vor Ende seiner/ihrer Dienstzeit eingeleitet.

Zur Durchführung der Evaluation und ggf. Vorbereitung eines Berufungsvorschlages bildet das Präsidium im Benehmen mit der Fakultät, in der die Stelle zu besetzen ist, eine Kommission. Hierzu erstellt die Fakultät einen Vorschlag, den sie dem Präsidium zusammen mit dem Antrag des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin zum Beschluss zuleitet.

Der Kommission gehören an:

- ein Präsidiumsmitglied oder ein Mitglied des Dekanats als Leitung
- der/die Studiendekan/in
- Professoren/innen der eigenen Universität
- mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person
- mindestens ein/e Studierende/r
- mindestens zwei fachkundige Frauen
- die Gleichstellungsbeauftragte

Die hauptberuflichen Professoren/Professorinnen müssen über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Sind mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden, so sind ein Mitglied des Klinikumsvorstands und eine von diesem bestimmte fachkundige Person berechtigt, stimmberechtigt an den Sitzungen der Kommission teilzunehmen. Die Kommission kann eine sachverständige Person aus dem Bereich der Fach- und Hochschuldidaktik beratend hinzuziehen.

Folgende Unterlagen dienen der Bewertung:

1. Selbstbericht des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin gemäß Anlage 2
2. wissenschaftlicher Vortrag mit anschließender Diskussion
3. Gutachten zu den Leistungen in der Forschung
4. Stellungnahme des Studiendekans einschließlich Lehrevaluationsergebnisse

Die Leistungen des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin werden anhand der in Anlage 3 aufgeführten Kriterien bewertet. Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung aufgrund von Familienpflichten werden grundsätzlich nicht bzw. bei teilweiser Freistellung nur entsprechend des Umfangs der Leistungsverpflichtung in die Bewertung einbezogen.

Bei Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen mit ärztlichen Aufgaben werden ergänzend ihre Leistungen in der Krankenversorgung berücksichtigt. Die Bewertungskriterien hierzu legt die Medizinische Fakultät im Benehmen mit dem Universitätsklinikum fest.

Der/die Vorsitzende der Kommission fordert den/die Juniorprofessor/Juniorprofessorin auf, innerhalb von drei Wochen einen Bericht über seine/ihre bisherigen Leistungen gemäß Anlage 2 abzugeben. Diesem ist eine schriftliche Erklärung, dass die in der Satzung der Universität Ulm zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis in der jeweils gültigen Fassung festgelegten Grundsätze eingehalten wurden, beizufügen.

Nach Vorlage des Berichtes wählt die Kommission unter den von ihm/ihr vorgeschlagenen Themen eines aus und lädt den/die Juniorprofessor/Juniorprofessorin zu einem wissenschaftlichen Vortrag, der fakultätsöffentlich ist, ein. Der wissenschaftliche Vortrag soll ein Urteil über die Fähigkeit zur wissenschaftlichen Diskussion ermöglichen und er soll zeigen, dass wissenschaftliche Fragestellungen und Ergebnisse fachlich vorgebildeten Zuhörern in freier Rede kritisch dargelegt werden können.

Die Kommission fordert mindestens drei Gutachten, davon mindestens zwei externe zur Forschungsleistung des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin an; möglichst zwei Gutachter/Gutachterinnen sollen bereits in der Zwischenevaluation ein Gutachten erstellt haben. Für die Auswahl der Gutachter/Gutachterinnen gelten im Übrigen die gleichen Regeln wie in der Zwischenevaluation. Als Grundlage für ihre Beurteilung erhalten die Gutachter/Gutachterinnen den Selbstbericht. Die Gutachten sind schriftlich zu erstatten.

Die Gutachter/Gutachterinnen werden beauftragt, die Forschungstätigkeit des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin im Hinblick auf seinen/ihren Beitrag zur wissenschaftlichen Erkenntnis zu beurteilen. Die Gutachten müssen erkennen lassen, welcher Sachverhalt und welche allgemeinen und besonderen Bewertungsmaßstäbe der Entscheidung zugrunde gelegt

worden sind, auf welcher wissenschaftlich-fachlichen Annahme die Bewertung beruht, ob und ggf. welche wissenschaftlichen Leistungen die Annahme rechtfertigen, dass der/die Juniorprofessor/Juniorprofessorin zusätzliche wissenschaftliche Leistungen i.S. von § 47 Abs. 2 S.1 LHG erbracht hat und welche Gründe die jeweilige Bewertung tragen. Sie müssen eine Empfehlung enthalten, ob der/die Juniorprofessor/Juniorprofessorin im Hinblick auf seine/ihre Forschungsleistungen für eine Tätigkeit als Hochschullehrer/Hochschullehrerin geeignet ist.

Weichen die Gutachten deutlich in ihren Empfehlungen und/oder Begründungen voneinander ab, kann die Kommission weitere Gutachten einholen.

Der/die Studiendekan/Studiendekanin nimmt zu den Fähigkeiten und Erfahrungen des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin in der Lehre schriftlich Stellung. Basis dieser Stellungnahme können u.a. Lehrhospitationen, Lehrproben, Gespräche mit dem/der Juniorprofessor/Juniorprofessorin, die Ergebnisse der Lehrevaluationen und ggf. die Beratung der sachverständigen Person aus dem Bereich der Fach- und Hochschuldidaktik bilden.

Bei Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen mit ärztlichen Aufgaben nimmt die vom Klinikumsvorstand bestimmte fachkundige Person zu den Belangen in der Krankenversorgung schriftlich Stellung.

Die Personalführungskompetenz und das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung werden durch die Kommission bewertet.

Auf Grundlage aller vorliegender Dokumente, Stellungnahmen und des wissenschaftlichen Vortrages bewertet die Kommission die Leistungen des/der Juniorprofessors/Juniorprofessorin im Gesamten. Die Kommission erstellt abschließend einen Bericht mit einer Empfehlung zur Feststellung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung als Hochschullehrer und soweit die Empfehlung positiv ist, einen Vorschlag zur Berufung. Vor einer negativen Bewertung ist der/die Juniorprofessor/Juniorprofessorin von der Kommission anzuhören.

Das Dekanat stellt nach Beratung im Fakultätsrat fest, ob der/die Juniorprofessor/Juniorprofessorin als Hochschullehrer geeignet und befähigt ist.

Der/die Dekan/Dekanin der zuständigen Fakultät gibt das Ergebnis der Feststellung dem/der Juniorprofessor/Juniorprofessorin schriftlich bekannt. Die Entscheidung ist gegenüber dem/der Juniorprofessor/Juniorprofessorin zu begründen, soweit festgestellt wird, dass er/sie sich nicht bewährt hat.



Der Berufungsvorschlag der Kommission wird zusammen mit dem Bericht der Kommission und der Feststellung des Dekanats über die Bewährung als Hochschullehrer dem Fakultätsrat und dem Senat zur Zustimmung zugeleitet. Das weitere Verfahren erfolgt nach den Regelungen des Berufungsverfahrens für Professoren gemäß LHG.

IV. Vorzeitige Berufung auf eine Professur zur Rufabwehr gem. § 48 Abs.1 S.6 LHG

Zur Abwehr eines externen Rufes kann, soweit eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht, nach § 48 Abs.1 S.6 LHG der/die Juniorprofessor/Juniorprofessorin bereits vor Ende der Dienstzeit entfristet und auf eine Lebenszeitprofessur berufen werden. Das Verfahren erfolgt entsprechend vorstehender Ziffer III; über die Einleitung entscheidet das Präsidium auf Antrag der Fakultät.

V. Inkrafttreten

Das Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren mit Tenure Track tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung in Kraft.

Anlage 1

Im Rahmen eines kritischen maximal 5-seitigen Selbstberichtes soll der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin über seine/ihre Lehr- und Forschungstätigkeit berichten. Mögliche Aspekte sind insbesondere:

Forschung

- Nennung und kurze Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen
- Forschungsk Kooperationen (hochschulintern und extern)
- Publikationen im Berichtszeitraum
- Darstellung der geplanten Forschungsvorhaben und Integration in das Forschungsprofil der jeweiligen Fakultät
- Drittmittel (eingeworbene und Anträge)
- Auszeichnungen
- Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, ggf. Betreuung von Promotion
- Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen

Lehre

- Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen
- Erläuterung der Lehrformen (angewandte Didaktik und Methodik)
- Beratung und Betreuung der Studierenden
- Einbindung in Prüfungen
- Betreuung von Studienabschlussarbeiten
- ggf. Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen in Hochschuldidaktik

Selbstverwaltung, universitäre Arbeitsgruppen, eigene Weiterbildung

- kurze Darstellung der entsprechenden Aktivitäten und des eigenen Beitrags

Anlage 2

Der Selbstbericht gliedert sich wie folgt:

1. Angaben zur Person
2. Aktueller wissenschaftlicher Lebenslauf
3. Drei Themenvorschläge aus dem Fachgebiet für den wissenschaftlichen Vortrag
4. Darstellung der Tätigkeiten in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung und eigener Weiterbildung.

Mögliche Aspekte sind insbesondere:

Forschung

- Zusammenfassung der bisherigen Forschungstätigkeit
- Verzeichnis der Publikationen sowie Dokumente dieser Arbeiten und der Dissertation in elektronischer Form. (Zur Veröffentlichung angenommene Manuskripte können beigefügt werden.)
- Forschungsk Kooperationen (hochschulintern und extern)
- Drittmittel (eingeworbene und Anträge)
- Auszeichnungen
- Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, ggf. Betreuung von Promotionen
- Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen

Lehre

- Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen und kurze Darstellung zur Entwicklung der Konzepte
- Erläuterung der Lehrformen (Didaktik und Methodik)
- Beratung und Betreuung der Studierenden
- Einbindung in Prüfungen
- Betreuung von Studienabschlussarbeiten
- Ggf. Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen in der Hochschuldidaktik

Selbstverwaltung, universitäre Arbeitsgruppen, eigene Weiterbildung

- Darstellung der Aktivitäten in der Selbstverwaltung/Gremienarbeit
- Darstellung von Führungserfahrung und -kompetenz
- Ggf. Teilnahme an Fort- und Weiterbildung zu Themen der Personalführung

Anlage 3

Bewertungskriterien

a) Bewertungskriterien für die Forschung sind insbesondere:

- Qualität und Quantität der Veröffentlichungen
- Plausibilität, methodische Fundierung, innovativer Charakter der Forschungsprojekte und Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes
- Integration in bestehende oder im Aufbau befindliche Forschungsverbünde
- Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich mit der Dissertation
- Eigenständigkeit
- Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich
- Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
- Einwerbung von Drittmitteln
- Betreuung von Doktoranden

b) Bewertungskriterien für die Lehre sind insbesondere:

- Eigenständigkeit (z.B. Ausarbeitung von Vorlesungen, Berücksichtigung neuer Lehrkonzepte)
- Beratungsfähigkeit
- Ergebnisse der Lehrevaluation durch Studierende
- Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial etc.)
- Lehrspektrum

c) Bewertungskriterien für Personalführungskompetenz und Engagement in der akademischen

Selbstverwaltung sind insbesondere:

- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zur Personalführung
- Auseinandersetzung mit Themen der Personalführung
- Beteiligung an der Selbstverwaltung/Gremienarbeit innerhalb der Universität