

Leitlinien zur Qualitätssicherung in Tenure-Track-Verfahren an der Universität Potsdam

Vom 19. April 2017

i.d.F. der Ersten Änderung der Leitlinien zur Qualitätssicherung in Tenure-Track-Verfahren an der Universität Potsdam

Vom 21. November 2018

Die Universität Potsdam wirbt mit der Umsetzung eines eigenen Tenure-Track-Modells als Bestandteil der Personalentwicklungsstrategie um die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Sie bietet damit attraktive, wettbewerbsfähige Karrierewege mit guten Forschungs- und Lehrbedingungen, transparenten Anforderungsprofilen und verlässlichen Lebensperspektiven. In Auswahl- und Evaluationsverfahren mit externer Beteiligung gewährleistet die Universität auf allen Stufen der Leistungsbewertung entsprechend den internationalen Standards und Exzellenzkriterien des jeweiligen Faches eine hohe wettbewerbliche Qualität.

Die vorliegenden Leitlinien basieren auf dem Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) in der Fassung vom 28. April 2014 – zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher und anderer Vorschriften vom 20. September 2018 (GVBl. I Nr. 21 S. 2), der Berufsordnung der Universität Potsdam vom 22. Oktober 2014 und der Satzung zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vom 20. April 2011. Sie ergänzen den Berufsordnungsleitfaden vom 17. November 2015 und fassen Regeln für Tenure-Track-Verfahren zusammen. Sie sollen die Auswahl geeigneter Tenure-Track Kandidatinnen und Kandidaten, die Bewährungsfeststellung bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track, die Perspektiveinschätzung bei W2-Professorinnen und W2-Professoren mit Tenure-Track sowie die Tenure-Track-Evaluierung nach vergleichbaren Standards sicherstellen und für Verfahrenssicherheit sorgen. Der Senat hat die folgenden Leitlinien i.d.F. der ersten Änderung am 21. November 2018 beschlossen.

Inhalt

1. Geltungsbereich und -bedingungen
2. Evaluationsverfahren
3. Evaluationskriterien
4. Kommissionen
5. Verfahren der Bewährungsfeststellung (Juniorprofessur)
6. Verfahren der Perspektiveinschätzung (W2-Professur)

7. Verfahren der Tenure-Evaluation
8. Begleitung
9. Gemeinsame Berufungen
10. In-Kraft-Treten

Anlage

1. Geltungsbereich und -bedingungen

(1) Der Leitfaden gilt für:

- a) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (W1) sowie
- b) befristete W2-Professorinnen und W2-Professoren, wenn in der jeweiligen Stellenausschreibung nach sechsjähriger Amtszeit (W1) bzw. fünfjähriger Amtszeit (W2) die Möglichkeit einer dauerhaften Professur unter der Bedingung einer positiven Evaluierung in Aussicht gestellt wurde (Tenure-Track).

(2) Soll ein Tenure-Track-Verfahren für eine Professur durchgeführt werden, ist dies in der Ausschreibung zur Besetzung der Stelle eindeutig auszuweisen. Die Ausschreibung mit Angabe der Auswahlkriterien erfolgt öffentlich und im Regelfall international.

(3) Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten sollen gemäß § 41 BbgHG und § 4 der Berufsordnung der UP insbesondere folgenden fachübergreifenden Auswahlkriterien gerecht werden:

- exzellente wissenschaftliche Qualifikation,
- mehrjährige, relevante Forschungs- und Lehrerfahrung,
- exzellente Reputation und internationale Sichtbarkeit.

An Bewerberinnen und Bewerber auf W2-Professuren mit Tenure-Track werden im Auswahlverfahren höhere Maßstäbe als an Bewerberinnen und Bewerber auf Juniorprofessuren mit Tenure-Track angelegt, die im Detail von den Fakultäten festgelegt werden. Die für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gemäß § 45 BbgHG geltenden Einstellungs Voraussetzungen finden keine Anwendung bei Bewerberinnen und Bewerbern auf W2-Professuren mit Tenure-Track. Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren, die sich nach § 46 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 BbgHG bewährt haben, können nach § 43 Abs. 1 S. 3 BbgHG nicht auf eine befristete W2-Professur mit Tenure-Track berufen werden.

(4) Nach § 40 Abs. 3 BbgHG können Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren der eigenen Hochschule bei der Berufung auf eine Professur nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenen Hochschule tätig waren.

2. Evaluationsverfahren

(1) Das Tenure-Track-Verfahren besteht aus zwei Phasen. Die erste Phase schließt bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit der Bewährungsfeststellung, bei W2-Professorinnen und W2-Professoren mit der Perspektiveinschätzung ab. Das Ergebnis der Bewährungsfeststellung dient als Grundlage für die Entscheidung über die Verlängerung der Juniorprofessur. Das Resultat der Perspektiveinschätzung hingegen hat informativen Charakter. Die zweite Phase wird durch die Tenure-Evaluation abgeschlossen. Sie entspricht einem Berufungsverfahren ohne Ausschreibung und entscheidet über die dauerhafte Übernahme der Professur.

(2) Die Durchführung der Evaluationsverfahren obliegt der Fakultät, der die Kandidatin oder der Kandidat angehört. Die zuständige Dekanin bzw. der zuständige Dekan leitet das Verfahren spätestens sechs Monate vor Ablauf der ersten bzw. zwölf Monate vor Ablauf der zweiten Phase ein. Im Fall von lehramtsrelevanten Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne des § 3 Abs. 1 Buchst. c) der Satzung für das Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung der Universität Potsdam (ZeLB) vom 16. Juli 2014 ist das ZeLB bei allen verfahrensrelevanten Entscheidungen zu beteiligen.

(3) Sämtliche Evaluationen können auf Antrag der Professorin bzw. des Professors auch vorfristig durchgeführt werden.

(4) Der Fakultätsrat setzt für die Durchführung der Verfahren Bewertungs- und Berufungskommissionen ein (siehe Abschnitt 4). Er bestätigt oder verwirft deren Empfehlungen. Für die Feststellung der Bewährung im Fall von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie für die Perspektiveinschätzung im Fall von W2-Professorinnen und W2-Professoren bestellt der Fakultätsrat die externen Gutachter.

(5) Die Dekanin bzw. der Dekan nimmt zu der Empfehlung des Fakultätsrates im Tenure-Evaluationsverfahren Stellung und legt sie der Präsidentin bzw. dem Präsidenten vor. Die Präsidentin bzw. der Präsident entscheidet nach Zustimmung des Senats, ob eine Berufung nach positiver Evaluierung erfolgt. Dabei berät sie bzw. ihn eine ständige zentrale Tenure-Kommission.

(6) Im Fall einer positiven Tenure-Entscheidung bzw. der Feststellung der Bewährung bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wird das Einstellungs- und Ernennungsverfahren spätestens vier Wochen vor Ablauf der ersten bzw. zweiten Phase eingeleitet.

3. Evaluationskriterien

(1) Die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur im Tenure-Track-Verfahren setzt eine qualitätssichernde, den Standards eines Berufungsverfahrens an der Universität Potsdam entsprechende, positive Evaluation voraus. Entscheidendes Tenure-Kriterium ist die Vergleichbarkeit zu einer regulären Berufung auf eine unbefristete W2-Professur bzw. in begründeten Fällen auf eine W3-Professur nach den Kriterien des BbgHG.

(2) Die Leistungsbewertungen der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgen in den Kategorien Forschung und Lehre. Aktivitäten im Transfer, in der akademischen Selbstverwaltung und zur überfachlichen Weiterbildung können in die Beurteilung einbezogen werden.

(3) Mit der folgenden Listung von Bewertungskriterien für sämtliche Evaluationen im Tenure-Track-Verfahren der Universität Potsdam bildet die Hochschule einen verlässlichen Bewertungsmaßstab ab. Er berücksichtigt unterschiedliche Fächerkulturen sowie internationale Evaluationsstandards. Im Rahmen der personenbezogenen Leistungsbewertungen findet er verbindlich Anwendung.

a) Forschung

- Wissenschaftliche Ziele:
Qualität, Originalität und innovativer Charakter der wissenschaftlichen Arbeit im internationalen Vergleich;
Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets;
- Konkurrenzfähigkeit:
Publikationstätigkeit;
wissenschaftliche Vorträge und Konferenzbeiträge;
Organisation von Workshops/ Tagungen/ Konferenzen;
Art und Umfang der eingeworbenen Drittmittel;
- Einbindung in Scientific Community:
Formen und Ergebnisse nationaler Kooperationen mit anderen Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen;
Formen und Ergebnisse internationaler Kooperationen;
Formen und Ergebnisse interdisziplinärer Zusammenarbeit;
- Reputation & Sichtbarkeit (national/ international):
Auszeichnungen, Mitgliedschaft in Akademien & wissenschaftlichen Vereinigungen;
Gutachtertätigkeit (Umfang, Institution);
Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

b) Lehre

- Spektrum und Qualität des Lehrangebots (Statistik der Lehrevaluation, Lehrpreise);
- Reflexion und Bewertung der Ergebnisse der studentischen Lehrveranstaltungskritik ein-

- schließlich entsprechender Schlussfolgerungen daraus;
- Lehrkonzepte und didaktische Methoden;
 - Lehrbefähigung und -tätigkeit in deutscher sowie englischer Sprache;
 - Betreuung von Studierenden, Prüfungen, Studienabschlussarbeiten;
 - Teilnahme an didaktischen Weiterbildungen.
- c) Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik)
- d) Akademische Selbstverwaltung
- Funktionen und Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung (z.B. hochschulinterne Kommissionen, Gremien, Arbeitsgruppen, Weiterentwicklung von Forschungsschwerpunkten und Studienprogrammen);
 - Wissenschaftsbezogenes außeruniversitäres Engagement.
- e) Überfachliche Weiterbildung
- Nachweis von Führungserfahrungen;
 - Teilnahme an überfachlichen Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten der UP.

(4) Der Kriterienkatalog gibt einen fachübergreifenden Rahmen vor. Er ist abhängig von dem jeweiligen Fach zu gewichten. Die Evaluationskriterien sollen den in den unterschiedlichen Fächerkulturen existierenden, nationalen wie internationalen Bewertungsmaßstäben Rechnung tragen. Die fachliche Spezifizierung und fachspezifische Wichtung der in Abschnitt 3 Absatz 3 dieser Leitlinien allgemein formulierten Evaluationskriterien erfolgt in den Strategiegesprächen bzw. im Vorfeld der Berufungsverhandlungen.

(5) Im Rahmen der Berufungsverhandlung werden die fachspezifischen Evaluationskriterien und deren Gewichtung, der Tenure Track-Verfahrensablauf sowie die Regelungen zur Bewährungsfeststellung, Perspektiveinschätzung und Tenure-Evaluation den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren schriftlich bekannt gegeben sowie aktenkundig gemacht.

4. Kommissionen

(1) Die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track führt eine vom zuständigen Fakultätsrat eingesetzte Bewertungskommission gemäß der Satzung zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren durch.

(2) Die Tenure-Evaluation wird von einer verfahrensspezifischen Fakultäts-Tenure-Kommission durchgeführt und von der zentralen Tenure-Kommission begleitet.

(3) Die Fakultäts-Tenure-Kommission ist eine Berufungskommission gemäß § 40 Abs. 2 BbgHG und der § 5 Berufsordnung der Universität Potsdam.

Sie wird vom zuständigen Fakultätsrat gewählt. Der Fakultäts-Tenure-Kommission gehören mindestens drei hochschulexterne sachverständige Personen gemäß § 40 Abs. 2 Satz 8 BbgHG an. Mindestens zwei der externen Mitglieder bestimmt der zuständige Fakultätsrat, ein weiteres Mitglied die Präsidentin bzw. der Präsident. Die Fakultäts-Tenure-Kommission führt die Evaluation von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren unter Hinzuziehung externer Gutachter durch (siehe Abschnitt 6).

(4) Die zentrale Tenure-Kommission wird auf Vorschlag des Präsidenten vom Senat eingerichtet. Den Vorsitz ohne Stimmrecht hat die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Kommission berät die Präsidentin bzw. den Präsidenten insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der Evaluations- und Verfahrenskriterien sowie bei ihrer bzw. seiner abschließenden Entscheidung zur Ruferteilung auf Lebenszeit.

(5) Die zentrale Tenure-Kommission setzt sich aus sechs stimmberechtigten Mitgliedern zusammen, die alle relevanten Wissenschaftsgebiete angemessen vertreten. Zu den stimmberechtigten Mitgliedern gehören zwei international ausgewiesene Professorinnen bzw. Professoren der UP, zwei externe Professorinnen bzw. Professoren mit internationaler Reputation sowie zwei Mitglieder des Landeshochschulrats. Die Amtszeit der stimmberechtigten Mitglieder beträgt drei Jahre mit der Option einer Verlängerung um weitere drei Jahre. Beratendes Mitglied der Kommission ist die Gleichstellungsbeauftragte.

(6) Die zentrale Tenure-Kommission tagt anlassbezogen, mindestens jedoch jährlich in nichtöffentlicher Sitzung. Sie wird durch eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter des zentralen Berufungsmanagements administrativ unterstützt.

(7) Die zentrale Tenure-Kommission erarbeitet eine Stellungnahme zum Bericht der Fakultäts-Tenure-Kommission und zur Empfehlung des Fakultätsrates hinsichtlich der Übernahme auf eine vorgesehene Lebenszeitprofessur. Dabei prüft sie insbesondere die Einhaltung der universitätsweit einheitlichen Bewertungsstandards. Die zentrale Tenure-Kommission entscheidet über ihre Empfehlung an die Präsidentin bzw. den Präsidenten zur Berufung einer Kandidatin bzw. eines Kandidaten auf eine Lebenszeitprofessur mit einer Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder.

(8) Aufgabe der zentralen Tenure-Kommission ist zudem, die Verfahrens- und Bewertungsmaßstäbe zu prüfen und Empfehlungen bzgl. der Ausgestaltung und Verbesserung des Tenure-Verfahrens im Sinne von universitätsweiten einheitlichen Quali-

tätsstandards, Transparenz und Verfahrenssicherheit auszusprechen.

(9) Die zentrale Tenure-Kommission kann die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden der zuständigen Fakultäts-Tenure-Kommission, die Dekanin bzw. den Dekan und weitere Expertinnen und Experten zur Berichterstattung laden, die Tenure-Track-Professorin bzw. den Tenure-Track-Professor anhören und weitere externe Gutachten anfordern. Mitglieder der zentralen Tenure-Kommission können beratend an den Sitzungen der Fakultäts-Tenure-Kommission teilnehmen.

5. Verfahren der Bewährungsfeststellung (Juniorprofessur)

(1) Die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erfolgt in der Regel im dritten Jahr der Professur.

(2) Die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren soll Stärken und Schwächen der Kandidatin bzw. des Kandidaten identifizieren und ist Grundlage für die Entscheidung, ob das Beamtenverhältnis auf sechs Jahre verlängert wird. Die Bewährungsfeststellung soll zudem mögliche Entwicklungsbedarfe und Leistungsdefizite, die einer späteren positiven Tenure-Entscheidung entgegenstehen, frühzeitig identifizieren. Dazu spricht die Bewertungskommission Empfehlungen zur wissenschaftlichen und persönlichen Weiterentwicklung aus, die ggf. an konkrete Handlungsaufgaben für die nächsten drei Jahre geknüpft werden. Damit kann die Bewährungsfeststellung Entscheidungshilfen über die individuelle berufliche Entwicklung der Kandidatin bzw. des Kandidaten zu einem Zeitpunkt geben, zu dem alternative Karrierewege noch offen stehen.

(3) Das Verfahren zur Bewährungsfeststellung wird eröffnet, in dem die Dekanin bzw. der Dekan die Kandidatin bzw. den Kandidaten zur Einreichung eines Selbstberichts entsprechend § 4 der Satzung über die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität Potsdam auffordert.

(4) Dem Bewertungsverfahren liegen folgende Unterlagen zu Grunde: ein Selbstbericht der Kandidatin bzw. des Kandidaten gemäß Anlage 1, mindestens zwei externe Gutachten über die Forschungstätigkeit und die Ergebnisse der studentischen Lehrveranstaltungskritik. Ausführliche Regelungen finden sich in der Satzung zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität Potsdam.

(5) Die Bewertungskommission erstellt einen schriftlichen Bericht, den sie dem Fakultätsrat zu-leitet. Darin beurteilt sie die Leistungen im Rahmen

der Professur mit Tenure-Track, gibt eine Einschätzung über die zu erwartende Entwicklung der Kandidatin bzw. des Kandidaten in der zweiten Phase ab und spricht eine Empfehlung für oder gegen die Verlängerung der Professur aus. Eine positive Beurteilung kann die Bewertungskommission mit konkreten Auflagen und Handlungsempfehlungen an die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor für die zweite Phase der Professur verbinden.

(6) Aufgrund des Berichts der Bewertungskommission und der Stellungnahme des Fakultätsrats entscheidet die Dekanin bzw. der Dekan über die Bewährung. Er bzw. sie begründet die Entscheidung schriftlich und gibt der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor Gelegenheit zur Stellungnahme.

(7) Im Fall einer positiven Beurteilung wird eine Verlängerung der Professur mit Tenure-Track auf insgesamt sechs Jahre gewährt.

(8) Nach einer negativen Beurteilung scheidet die Kandidatin bzw. der Kandidat aus dem Tenure-Verfahren aus. In diesem Fall kann das Beschäftigungsverhältnis um ein Jahr verlängert werden.

6. Verfahren der Perspektiveinschätzung (W2-Professur)

(1) Die Perspektiveinschätzung bei befristeten W2-Professorinnen und W2-Professoren mit Tenure-Track erfolgt in der Regel im dritten Jahr der Professur.

(2) Das Verfahren soll Stärken und Schwächen der Kandidatin bzw. des Kandidaten identifizieren. Mögliche Entwicklungsbedarfe und Leistungsdefizite, die einer Entfristung entgegenstehen, sollen auf diese Weise korrigiert werden können.

(3) Der Perspektiveinschätzung liegen der Selbstbericht gemäß Anlage 1 und ein hochschulöffentlicher Vortrag der Kandidatin bzw. des Kandidaten zu Grunde.

(4) Das Verfahren der Perspektiveinschätzung wird eröffnet, in dem die Dekanin bzw. der Dekan die Kandidatin bzw. den Kandidaten zur Einreichung des Selbstberichts auffordert. Der Bericht ist entsprechend § 4 der Satzung zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität Potsdam abzufassen. Die Dekanin bzw. der Dekan kann das Verfahren in eigener Verantwortung oder unter Hinzuziehung von externem Sachverstand durchführen.

(5) Die Dekanin bzw. der Dekan gibt der Professorin bzw. dem Professor eine mündliche und schriftliche Stellungnahme, die mit konkreten Handlungsempfehlungen für die zweite Phase der Professur verbunden sein kann. Sie ist kein Vorabvotum für

die Tenure-Entscheidung, wird aber zur Dokumentation des Evaluationsverfahrens gegeben und fließt in das Tenure-Verfahren ein.

7. Verfahren der Tenure-Evaluation

(1) Die Tenure-Evaluation erfolgt in der Regel im sechsten Jahr der Juniorprofessur bzw. im fünften Jahr der befristeten W2-Professur.

(2) Ziel der Tenure-Evaluation ist die Überprüfung der Eignung der Professorin bzw. des Professors für die vorgesehene Lebenszeitprofessur.

(3) Das Verfahren wird eröffnet, in dem die Dekanin bzw. der Dekan die Kandidatin bzw. den Kandidaten zur Einreichung eines Selbstberichts gemäß Anlage 1 auffordert. Der Bericht legt die bisherigen Leistungen in der Forschung, Lehre, akademischen Selbstverwaltung und bezüglich überfachlicher Qualifizierungen dar. Darin erläutert die Professorin bzw. der Professor außerdem ihre bzw. seine Ziele in Forschung und Lehre bei der Übernahme der vorgesehenen Lebenszeitprofessur.

(4) Vor der Verfahrenseröffnung findet ein vorbereitendes Gespräch zwischen der Präsidentin bzw. dem Präsidenten und der Dekanin bzw. dem Dekan der zuständigen Fakultät zur Vorbereitung der Tenure-Evaluation statt. Es entspricht dem Strategiegespräch vor Eröffnung eines Berufungsverfahrens nach § 2 Abs. 3 der Berufsordnung. Anschließend richtet der Fakultätsrat gemäß Abschnitt 4 Abs. 3 dieser Leitlinien eine verfahrensspezifische Fakultäts-Tenure-Kommission ein.

(5) Nach der Entscheidung der Präsidentin bzw. des Präsidenten gemäß § 2 Abs. 4 der Berufsordnung der Universität Potsdam beschließt die Fakultäts-Tenure-Kommission aufgrund des Selbstberichts und der Ergebnisse der studentischen Lehrveranstaltungskritik, ob das Verfahren beendet oder mit einem hochschulöffentlichen Vortrag der Bewerberin bzw. des Bewerbers fortgesetzt werden soll (siehe § 11 Berufsordnung).

(6) Zum Evaluationsverfahren gehört neben einer hochschulöffentlichen Präsentation auch ein Gespräch zwischen der Fakultäts-Tenure-Kommission und der Kandidatin bzw. dem Kandidaten gemäß § 7 der Berufsordnung.

(7) Parallel zur Einladung zum hochschulöffentlichen Vortrag fordert die Fakultäts-Tenure-Kommission mindestens zwei externe – davon mindestens ein internationales – Gutachten zu den Leistungen der Professorin bzw. des Professors sowie der Berufbarkeit auf eine Lebenszeitprofessur gemäß § 8 der Berufsordnung an. Die Gutachten orientieren sich an den Bewertungsparametern in Abschnitt 3 Abs. 3 dieser Leitlinien sowie

den fachspezifischen Evaluationskriterien, die im Strategiegespräch bzw. im Vorfeld der Berufungsverhandlung festgelegt wurden.

(8) Auf Grundlage des Selbstberichts, den Ergebnissen der studentischen Lehrveranstaltungskritik, des Gesprächsprotokolls, der Einschätzung zur hochschulöffentlichen Präsentation, den Gutachten, dem Ergebnis der Bewährungsfeststellung sowie im Fall von befristeten W2-Professuren der Stellungnahme zum Perspektivgespräch erstellt die Bewertungskommission einen schriftlichen Bericht, der auf die Evaluationskriterien Bezug nehmen muss. Darin werden die bisherigen Leistungen der Professorin bzw. des Professors bewertet und eine Einschätzung über ihre bzw. seine weitere wissenschaftliche Entwicklung sowie ihr bzw. sein Zukunftspotential abgegeben. Der Bericht schließt mit einer Empfehlung entweder zur Übernahme auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur oder zur Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens.

(9) Die Bewertungskommission legt gemäß § 9 der Berufsordnung die Empfehlung nach Beschlussfassung der Dekanin bzw. dem Dekan vor. Anschließend leitet die Dekanin bzw. der Dekan die Stellungnahme der Bewertungskommission an den Fakultätsrat zur Beschlussfassung zu. Die Dekanin bzw. der Dekan reicht die Evaluationsunterlagen, den Evaluationsbericht und die Empfehlung der Fakultäts-Tenure-Kommission sowie den Beschluss des Fakultätsrats an die zentrale Tenure-Kommission weiter.

(10) Nach Zustimmung des Senats entscheidet die Präsidentin bzw. der Präsident nach Anhörung der zentralen Tenure-Kommission über den Antrag der Fakultät.

(11) Bei positiver Tenure-Evaluation erfolgt die Übernahme auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur nach dem für die Berufung von Professorinnen und Professoren anzuwendenden Verfahren.

8. Begleitung

(1) Jedes Tenure-Track-Verfahren kann durch ein Mentorat begleitet werden. Die Inanspruchnahme dieses Angebots erfolgt freiwillig.

(2) Das Mentorat wird von der zuständigen Dekanin bzw. dem zuständigen Dekan nominiert. Es besteht aus bis zu zwei Professorinnen bzw. Professoren. Die Kandidatin bzw. der Kandidat wird bei der Suche nach Mentorinnen und Mentoren durch die Dekanin bzw. den Dekan beraten und kann Vorschläge zur Zusammensetzung des Mentorats machen. Die Mentorinnen und Mentoren sind nicht an der Evaluation beteiligt und haben gegenüber dem Mentee keine Vorgesetzten-Funktion.

(3) Das Mentorat hat eine beratende Funktion. Es unterstützt die Kandidatin bzw. den Kandidaten bei der Erstellung und Erfüllung des persönlichen Entwicklungsplans in den für die Evaluation relevanten Bereichen. Im Weiteren reflektieren die Mentoren zusammen mit der Kandidatin bzw. dem Kandidaten den Stand der bereits erbrachten Leistungen und identifizieren den für eine positive Evaluation notwendigen Handlungsbedarf.

(4) Die Dekanin bzw. der Dekan oder eine durch sie bzw. ihn benannte Vertretung führt einmal im Jahr ein Statusgespräch mit der Kandidatin bzw. dem Kandidaten. Es dient auf Grundlage der bisherigen Leistungen der Kandidatin bzw. des Kandidaten dazu, frühzeitig Fehlentwicklungen zu erkennen und Maßnahmen zu eruieren, um diesen entgegenzusteuern. Das Gespräch wird in einem Kurzprotokoll mit den wesentlichen Ergebnissen und Vereinbarungen dokumentiert. Die Mentoren können an den jährlichen Statusgesprächen teilnehmen.

(5) Den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren werden individuelle Beratungs- und Förderangebote ermöglicht, die sie für alternative Karrierewege qualifizieren und ihnen bei der beruflichen Neuorientierung behilflich sind. Diese Dienstleistungen können gewährt werden, wenn die Feststellung der Bewährung bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit einem negativen Ergebnis endet oder vor Einleitung der Tenure-Evaluation abzusehen ist, dass das Karriereziel der Lebenszeitprofessur nicht realisiert wird.

9. Gemeinsame Berufungen

(1) Zur Förderung der wissenschaftlichen und personellen Zusammenarbeit kann die Universität Potsdam gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung eine Tenure-Track-Professur besetzen.

(2) Die Auswahl- und Evaluationsverfahren bei gemeinsamen Tenure-Track-Berufungen erfolgen gemäß dem BbgHG, der Berufsordnung der Universität Potsdam und den vorliegenden Leitlinien. Außerdem sind für jede Professur individuelle Festlegungen im Kooperationsvertrag zu treffen.

10. In-Kraft-Treten

Diese Leitlinien i.d.F. der Ersten Änderung treten am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam in Kraft.

Anlage

Formale Gliederung des Selbstberichts

Die folgende Gliederung dient dem Ziel die Selbstberichte der Professorinnen und Professoren im Tenure-Track-Verfahren strukturell einheitlich und übersichtlich zu gestalten.

I. Angaben zur Person

II. Lebenslauf

III. Leistungen und Ergebnisse

Darstellung für den Zeitraum nach Beginn des derzeitig befristeten Beschäftigungsverhältnisses entsprechend der Kategorien (vgl. Abschnitt 3 Abs. 3 dieser Leitlinien):

- a) Forschung
- b) Lehre
- c) Transferaktivitäten
- d) akademische Selbstverwaltung
- e) überfachliche Qualifikationen

IV. Ziele

Darstellung zu geplanten Forschungsvorhaben und Leistungen in den Kategorien (vgl. Abschnitt 3 Abs. 3 dieser Leitlinien):

- a) Forschung
- b) Lehre
- c) Transferaktivitäten
- d) akademische Selbstverwaltung
- e) überfachliche Qualifikationen

V. Zusammenfassung

Bewertung der Gesamtleistung und Perspektiven

Anlagen

Wesentliche Nachweise und Dokumentationen zu den vorausgegangenen Darstellungen