

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

**Vom 20. Oktober 2021**

## **Inhalt**

### **Präambel**

1. Geltungsbereich
2. Auswahl- und Berufungsverfahren
3. Evaluationsverfahren
4. Kriterien für Leistungsbewertungen
5. Kommissionen
6. Verfahren der Bewährungsfeststellung (Juniorprofessur)
7. Verfahren der Perspektiveinschätzung (W2-Professur)
8. Verfahren der Tenure-Evaluation
9. Begleitung
10. Gemeinsame Berufungen
11. Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Anlage 1 (zu Ziff. 2 Abs. 7):

Struktur für vergleichende Gutachten bei Berufungen auf ausgeschriebene Tenure Track-Professuren

Anlage 2 (zu Ziff. 8 Abs.3):

Formale Gliederung des Selbstberichts zur Tenure-Evaluation

### **Präambel**

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 Gesetz vom 23. September 2020 (GVBl. I/20, [Nr. 26]), der Berufsordnung der Universität Potsdam vom 22. Oktober 2014 und der Satzung zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vom 18. November 2020. Sie ergänzen den Berufsleitfaden vom 19. April 2019 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 Perspektivein-

schätzung 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 am 20. Oktober 2021 beschlossen.

## **1. Geltungsbereich**

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. Auswahl- und Berufungsverfahren**

(1) Die Auswahl- und Besetzung von Tenure Track-Professuren erfolgt durch ein qualitätsgesichertes Berufungsverfahren gemäß der geltenden Berufsordnung der UP, bei dem international ausgewiesene und ggf. entsprechend dem fachlichen Profil der Professur ausländische Gutachterinnen und Gutachter beteiligt werden.

(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 berufenden Hochschule tätig waren.

(5) Um im Auswahlverfahren das Leistungspotential und die überfachlichen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber auf eine Tenure Track-Professur besser einschätzen und vergleichen zu können, wird empfohlen, ein- bis zweitägige Orientierungsaufenthalte der Kandidatinnen und Kandidaten an den Fakultäten durchzuführen und leitfadengestützten Gutachten einzuholen.

(6) Die Orientierungsaufenthalte können aus Anlass der hochschulöffentlichen Präsentationen der Tenure Track-Kandidatinnen und -Kandidaten stattfinden. Sie dienen dem gegenseitigen persönlichen und fachlichen Kennenlernen über den Kreis der Berufungskommissionsmitglieder hinaus und unterstützen das Sondieren der Rahmenbedingungen für die potentielle Zusammenarbeit. Die Organisation und Ausgestaltung der Orientierungsaufenthalte obliegt den Fakultäten. Sie benennen jeweils eine Ansprechperson, die die Kandidatin bzw. den Kandidaten während des Aufenthaltes fachlich begleitet und der Berufungskommission anschließend für eine Stellungnahme zur Verfügung steht. Diese Ansprechperson ist vom Fakultätsrat gemäß Berufsordnung als beratendes Mitglied für die Berufungskommission zu benennen. Die Stellungnahme der Ansprechperson zur Passfähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten unterstützt die Mitglieder der Berufungskommission bei ihrer Einschätzung zu den fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sowie den Potentialen der Bewerberinnen und Bewerber. Über die Möglichkeit zur Durchführung der Orientierungsaufenthalte informiert der bzw. die Berufsbeauftragte der Fakultät die Mitglieder der Berufungskommission zu Beginn der Kommissionsarbeit.

(7) Die zuständige Berufungskommission gibt den gutachtenden Personen den Leitfaden für die vergleichenden Gutachten gemäß Anlage 1 zur Kenntnis. Sie informiert die gutachtenden Personen außerdem über die fakultätsintern abgestimmten spezifischen Anforderungen an die Professur und die im Strategiegespräch vorab festgelegten Evaluationskriterien.

### 3. 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 Tenure Track-Professorin bzw. der Tenure Track-Professor angehört. Die zuständige Dekanin bzw. der zuständige Dekan leitet das Verfahren spätestens neun 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 16.7.2014 ist das ZeLB bei allen verfahrensrelevanten Entscheidungen zu beteiligen.

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

(4) Der Fakultätsrat setzt für die Durchführung der Verfahren Bewertungs- und Berufungskommissionen ein (siehe Ziffer 5). 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 acht Wochen vor Ablauf der ersten bzw. zweiten Phase eingeleitet.

### 4. Kriterien für Leistungsbewertungen

(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 Tenure Track-Professorinnen und Tenure Track-Professoren erfolgen in den Bereichen 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 Leistungsbewertungen von Qualifizierungsprofessuren (W1 mit und ohne Tenure Track, W2 mit Tenure Track) an der Universität Potsdam bildet die Hochschule einen verlässlichen Bewertungsmaßstab ab. Er berücksichtigt unterschiedliche Fächerkulturen sowie internationale Evaluationsstandards. Im Rahmen der personenbezogenen Leistungsbewertungen in den Verfahren zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, der Perspektiveinschätzung bei W2-Professorinnen und -Professoren sowie der Tenure-Evaluation 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, Tätigkeit als Gutachterin bzw. Gutachter (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 Lehrveranstaltungsevaluation einschließlich 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 Vernetzungsangeboten der UP,
- Teilnahme an überfachlichen Qualifizierungsangeboten.

(4) Der Kriterienkatalog gibt einen fachübergreifenden Rahmen vor. An ihm orientieren sich die Inhalte der Selbstberichte in den Verfahren zur Feststellung der Bewährung bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie der Perspektiveinschätzung bei W2-Professorinnen und W2-Professoren mit Tenure Track.

(5) Hinsichtlich der Tenure-Evaluation ist der Kriterienkatalog abhängig von dem jeweiligen Fach zu gewichten. Die Tenure-Evaluationskriterien sollen den in den unterschiedlichen Fächerkulturen existierenden, nationalen wie internationalen Bewertungsmaßstäben Rechnung tragen. Die fachliche Spezifizierung und fachspezifische Wichtung der in Ziffer 4 Abs. 3 dieser Leitlinien allgemein formulierten Bewertungskriterien erfolgt in den Strategiegelgesprächen vor Eröffnung des Berufungsverfahrens für eine Tenure Track-Professur. Im Rahmen der Berufungsverhandlung können die fachspezifischen Tenure-Evaluationskriterien und deren Gewichtung entsprechend dem Profil der Tenure Track-Kandidatin bzw. des Tenure Track-Kandidaten angepasst werden. Die im Ergebnis der Verhandlung angepassten Tenure-Evaluationskriterien werden aktenkundig gemacht. Außerdem wird den Tenure Track-Professorinnen und -Professoren im Rahmen der Berufungsverhandlung der Verfahrensablauf für das Tenure-Verfahren sowie die Regelungen zur Bewährungsfeststellung bzw. Perspektiveinschätzung und Tenure-Evaluation erläutert.

(6) Die im Ergebnis der Berufungsverhandlung aktenkundig gemachten fachspezifischen und fachspezifisch gewichteten Tenure-Evaluationskriterien werden der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden

der Bewertungskommission im Verfahren zur Feststellung der Bewährung (Juniorprofessur) und im Fall der Perspektiveinschätzung (W2 mit Tenure Track) der Dekanin bzw. dem Dekan durch die Berufungsbeauftragte bzw. den Berufungsbeauftragten der Fakultät zur Kenntnis gegeben. Die gutachtenden Personen erhalten die fachspezifischen und fachspezifisch gewichteten Evaluationskriterien der Tenure Track-Professorin bzw. des Tenure Track-Professors ebenfalls im Rahmen ihrer Bestellung zur Kenntnis. Das Wissen um die Tenure-Evaluationskriterien ermöglicht im Rahmen der jeweiligen Leistungsfeststellung eine Einschätzung über die zu erwartende Entwicklung der Tenure Track-Professorin bzw. des Tenure Track-Professors. Das Ergebnis der Bewährungsfeststellung ist hingegen nicht abhängig von der Erfüllung der Tenure-Evaluationskriterien.

## 5. 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 § 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, international ausgewiesener gutachtender Personen durch (siehe Ziffer 8).

(4) Die zentrale Tenure-Kommission wird auf Vorschlag der Präsidentin bzw. des Präsidenten vom Senat eingerichtet. Den Vorsitz ohne Stimmrecht hat die von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten beauftragte Vizepräsidentin bzw. der beauftragte Vizepräsident. 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 zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

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

(7) Bei Verfahren zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure Track erhält die zentrale Tenure-Kommission nach der Entscheidung über die Bewährung Einsicht in alle verfahrensrelevanten Unterlagen. Sie kann Hinweise zum Verfahrensprozess und den Bewertungsmaßstäben geben sowie Empfehlungen für die Verbesserung der Verfahren im Allgemeinen aussprechen.

(8) Hinsichtlich der Übernahme auf eine vorgesehene Lebenszeitprofessur erarbeitet die zentrale Tenure-Kommission eine Stellungnahme zum Bericht der Fakultäts-Tenure-Kommission und zur Empfehlung des Fakultätsrates. 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 Tenure Track-Professorin bzw. eines Tenure Track-Professors auf eine Lebenszeitprofessur mit einer Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder.

(9) 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 Qualitätsstandards, Transparenz und Verfahrenssicherheit auszusprechen.

(10) 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.

## **6. 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 Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors zu einem Zeitpunkt geben, zu dem alternative Karrierewege noch offen stehen.

(3) Das Verfahren zur Bewährungsfeststellung ist gemäß der jeweils gültigen Fassung der Satzung über die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität Potsdam durchzuführen.

(4) Im Fall der Feststellung der Bewährung wird gemäß § 46 Abs. 1 S. 2 BbgHG eine Verlängerung der Professur mit Tenure Track auf insgesamt sechs Jahre gewährt.

(5) Nach einer negativen Beurteilung im Verfahren der Bewährungsfeststellung scheidet die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor gemäß § 46 Abs. 1 S. 3 BbgHG aus dem Tenure-Verfahren aus. In diesem Fall kann das Beschäftigungsverhältnis um ein Jahr verlängert werden.

## **7. Verfahren der Perspektiveinschätzung (W2-Professur)**

(1) Die Perspektiveinschätzung bei 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 Tenure Track-Professorin bzw. des Tenure Track-Professors identifizieren. Mögliche Entwicklungsbedarfe und Leistungsdefizite, die einer Entfristung entgegenstehen, sollen auf diese Weise korrigiert werden können.

(3) Der Perspektiveinschätzung liegen der Selbstbericht und ein hochschulöffentlicher Vortrag der Tenure Track-Professorin bzw. des Tenure Track-Professors zu Grunde.

(4) Das Verfahren der Perspektiveinschätzung wird eröffnet, in dem die Dekanin bzw. der Dekan die Tenure Track-Professorin bzw. den Tenure Track-Professor zur Einreichung des Selbstberichts auffordert. Der Bericht ist entsprechend § 4 der Satzung über die 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 Tenure Track-Professorin bzw. dem Tenure Track-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.

## **8. Verfahren der Tenure-Evaluation**

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

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

(3) Das Verfahren wird eröffnet, in dem die Dekanin bzw. der Dekan die Tenure Track-Professorin bzw. den Tenure Track-Professor zur Einreichung eines Selbstberichts gemäß der Gliederung in Anlage 2 auffordert. Der Bericht legt die bisherigen Leistungen in Forschung und Lehre, im Transfer, der akademischen Selbstverwaltung und bezüglich der überfachlichen Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung der im Rahmen der Berufungsverhandlung festgelegten Tenure-Evaluationskriterien dar. Darin erläutert die Tenure Track-Professorin bzw. der Tenure Track-Professor außerdem ihre bzw. seine Ziele in den Schwerpunkten 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 Ziffer 5 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 Lehrveranstaltungsevaluation, ob das Verfahren beendet oder mit einem hochschulöffentlichen Vortrag der Tenure Track-Professorin bzw. des Tenure Track-Professors fortgesetzt werden soll (siehe § 11 Berufsordnung).

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

(7) Parallel zur Einladung zum hochschulöffentlichen Vortrag fordert die Fakultäts-Tenure-Kommission mindestens zwei externe - davon mindestens ein internationales - Gutachten von international ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu den Leistungen der Tenure Track-Professorin bzw. des Tenure Track-Professors sowie der Berufbarkeit auf eine Lebenszeitprofessur gemäß § 8 der Berufsordnung an. Die Gutachten orientieren sich an den Bewertungsparametern in Ziffer 4 Abs. 3 dieser Leitlinien sowie den im Rahmen der Berufungsverhandlung festgelegten fachspezifischen und fachspezifisch gewichteten Tenure-Evaluationskriterien.

(8) Auf Grundlage des Selbstberichts, den Ergebnissen der Lehrveranstaltungsevaluation, 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 Fakultäts-Tenure-Kommission einen schriftlichen Bericht, der auf die Evaluationskriterien Bezug nehmen muss. Darin werden die bisherigen Leistungen der Tenure Track-Professorin bzw. des Tenure Track-Professors bewertet und eine Einschätzung über ihre bzw. seine weitere wissenschaftliche Entwicklung sowie ihr bzw. sein Zukunftspotential abgegeben. Bei der Bewertung der erbrachten Leistungen berücksichtigt die Kommission etwaige Beeinträchtigungen aufgrund einer während der Tenure-Phase vorherrschenden Notlage im Sinne von § 8 a Abs. 4 BbgHG. 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 Beschluss-

fassung 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. Der Präsident bzw. die Präsidentin darf nur aus sachlichem Grund vom Evaluierungsergebnis abweichen.

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

## **9. 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 Tenure Track-Professorin bzw. der Tenure Track-Professor 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 am Verfahren zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, an der Perspektiveinschätzung bei W2-Professorinnen und -Professoren und an der Tenure-Evaluation beteiligt. Sie haben gegenüber dem Mentee keine Vorgesetzten-Funktion.

(3) Das Mentorat hat eine beratende Funktion. Es unterstützt die Tenure Track-Professorin bzw. den Tenure Track-Professor bei der Erstellung und Erfüllung des persönlichen Entwicklungsplans in den für die Evaluation relevanten Bereichen. Im Weiteren reflektieren die Mentoren zusammen mit der Tenure Track-Professorin bzw. dem Tenure Track-Professor 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 Tenure Track-Professorin bzw. dem Tenure Track-Professor. Es dient auf Grundlage der bisherigen Leistungen der Tenure Track-Professorin bzw. des Tenure Track-Professors 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.

## 10. 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.

## 11. Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Diese Leitlinien treten am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam in Kraft. Gleichzeitig treten die Leitlinien zur Qualitätssicherung in Tenure Track-Verfahren an der Universität Potsdam vom 19. April 2017 in der Fassung der ersten Änderung vom 21. November 2018 (AmBek. UP Nr. 14/2018 S. 769) außer Kraft; sie gilt weiter für Tenure Track-Verfahren, die vor dem Inkrafttreten dieser Leitlinien begonnen wurden.

**Anlage 1** (zu Ziff. 2 Abs. 7):

### Struktur für vergleichende Gutachten bei Berufungen auf ausgeschriebene Tenure Track-Professuren

Die vergleichenden Gutachten bilden die Grundlage für die Reihung der Kandidatinnen und Kandidaten. In einem standardisierten Anschreiben werden die gutachtenden Personen darum gebeten, ihre Gutachten entsprechend der folgenden Gliederung abzufassen:

1. Potentielle Befangenheit der gutachtenden Person.
2. Aktueller Status der Bewerberin bzw. des Bewerbers (Kurz!).
3. Einschätzung zur (über)fachlichen Entwicklung der Kandidatin bzw. des Kandidaten insbesondere seit ihrer bzw. seiner Promotion (normal; über/unter-durchschnittlich im Vergleich zu Mitbewerberinnen und Mitbewerbern sowie im nationalen u. internationalen Vergleich innerhalb der Disziplin).
4. Potentialabschätzung auf Grundlage der oben eingeschätzten wissenschaftlichen Entwicklung im Vergleich zu Mitbewerberinnen und Mitbewerbern (Welche Anhaltspunkte weisen auf eine positive Weiterentwicklung hin?).

Die persönlichen Umstände der Kandidatinnen und Kandidaten sind jeweils zu berücksichtigen.

**Anlage 2** (zu Ziff. 8 Abs. 3):

### Formale Gliederung des Selbstberichts zur Tenure-Evaluation

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

I. Angaben zur Person

II. Lebenslauf

III. Leistungen und Ergebnisse

Darstellung für den Zeitraum der Tenure Track-Professur entsprechend der in Ziffer 4 Abs. 3 dieser Leitlinien genannten Bereiche und unter besonderer Berücksichtigung der im Rahmen der Berufungsverhandlung festgelegten fachspezifischen und fachspezifisch gewichteten Tenure-Evaluationskriterien:

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

IV. Ziele

Darstellung zu geplanten Vorhaben und Leistungen in den Schwerpunkten Forschung und Lehre:

- a) Forschung
- b) Lehre

V. Zusammenfassung

Bewertung der Gesamtleistung und Perspektiven

Anlagen zum Selbstbericht

Wesentliche Nachweise und Dokumentationen zu den vorausgegangenen Darstellungen