

**Tenure-Track-Ordnung
der Julius-Maximilians-Universität Würzburg**

–

**Qualitätssicherungskonzept
gem. Art. 18 Abs. 3 Satz 5 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG)**

Vom 31. Mai 2017

(Fundstelle: http://www.uni-wuerzburg.de/aml_veroeffentlichungen/2017-39)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Berufung als Juniorprofessor/-in (BesGr. W1) mit / ohne Tenure Track zum/zur Universitätsprofessor/-in (BesGr. W2 oder W3)	5
2. Berufung als Universitätsprofessor/-in (BesGr. W2) im Beamtenverhältnis auf Zeit mit Tenure Track auf eine unbefristete Universitätsprofessur (BesGr. W3)	10
3. Berufung als Universitätsprofessor /-in im Beamtenverhältnis auf Zeit (BesGr. W2) mit Tenure Track in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (BesGr. W2) (Art. 8 Abs. 2 Sätze 2 bis 7 BayHSchPG; Entfristung).....	14
4. Chancengerechtigkeit.....	18
5. Universitätsweite, ständige Tenure-Kommission.....	19
6. Inkrafttreten	20
Anlage 1 Selbstbericht des/der Tenure-Kandidaten/-in	21
Anlage 2 Bewertungskriterien	22
Anlage 3 Empfehlung der Fakultät/Kommission	23

Die Julius-Maximilians-Universität Würzburg gibt sich folgende Ordnung für Tenure-Track-Verfahren – nachfolgend Tenure-Track-Ordnung genannt.

Präambel

Mit der vorliegenden Tenure-Track-Ordnung eröffnet die Julius-Maximilians-Universität Würzburg (JMU) neue Karrierewege auf allen Ebenen der W-Besoldung, um besonders aussichtsreichen und leistungsfähigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern attraktive und berechenbare Entwicklungsmöglichkeiten an der JMU zu bieten. Auf der Basis ihrer positiven Erfahrungen mit Juniorprofessuren und Universitätsprofessuren auf Zeit will die JMU das Instrument der Tenure-Track-Professur systematisch weiterentwickeln und ausbauen, um neben der klassischen Berufung ein neues, international anschlussfähiges Karrieremodell zu etablieren, das dem wissenschaftlichen Nachwuchs transparente und planbare Wege auf wissenschaftliche Führungspositionen an der JMU aufzeigt. Durch eine frühe Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem soll nicht nur die Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert, sondern auch der Anteil an Professorinnen substantiell gesteigert und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden. Gleichzeitig will die JMU mit den Tenure-Track-Professuren ihre Attraktivität im Wettbewerb um die international besten Köpfe weiter steigern. Ein besonderes Augenmerk legt die Universität darauf, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die sich im Anschluss an die Promotion bereits auf dem Karriereweg zur Professur befinden, bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren adäquat zu berücksichtigen.

Die JMU bietet drei Tenure-Track-Varianten an, die auf unterschiedliche Qualifikationsniveaus ausgerichtet sind:

1. Berufung als Juniorprofessor / -in (BesGr. W1) mit Tenure Track zum/zur Universitätsprofessor / -in (BesGr. W2 oder W3)
2. Berufung als Universitätsprofessor / -in (BesGr. W2) im Beamtenverhältnis auf Zeit mit Tenure Track zum/zur Universitätsprofessor / -in (BesGr. W3)
3. Berufung als Universitätsprofessor / -in (BesGr. W2) im Beamtenverhältnis auf Zeit mit Tenure Track in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (BesGr. W2) (Art. 8 Abs. 2 Sätze 2 bis 7 BayHSchPG)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit ist in der vorliegenden Ordnung jede Variante gesondert beschrieben. Für alle drei Karrierewege werden die Stellen grundsätzlich international ausgeschrieben mit Hinweis auf die vorgesehene Tenure-Track-Zusage, die nicht unter einem Stellenvorbehalt steht.

Zur Qualitätssicherung der Tenure-Verfahren etabliert die JMU eine universitätsweite ständige Tenure-Kommission, deren Aufgaben und Zusammensetzung in der Tenure-Track-Ordnung (Ziffer 5) näher beschrieben werden.

Die Umsetzung der verschiedenen Tenure-Track-Varianten ist eingebettet in ein strategisches Gesamtkonzept zur Personalplanung, das die Universitätsleitung gemeinsam mit den Fakultäten entwickelt hat. Ein zentrales Element dieses Konzepts ist eine Zukunftsplanung der Fakultäten mit fünfjährigem Horizont, die einmal jährlich aktualisiert wird. Im

Rahmen ihrer Zukunftsplanung identifizieren die Fakultäten Professuren, die über Tenure-Track-Verfahren besetzt werden sollen. Auf dieser Basis entscheidet die Universitätsleitung in Abstimmung mit den Fakultäten darüber, welche Professuren im Planungszeitraum mit Tenure Track ausgeschrieben werden.

Für die Berufungsverfahren zur Besetzung von Tenure-Track-Professuren findet im Übrigen der Berufungsleitfaden der Universität Würzburg Anwendung, der einen transparenten und zügigen Verfahrensablauf definiert.

Das vorliegende Qualitätssicherungskonzept ist zwischen dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst und der Universität Würzburg abgestimmt.

1. Berufung als Juniorprofessor/-in (BesGr. W1) mit / ohne Tenure Track zum/zur Universitätsprofessor/-in (BesGr. W2 oder W3)

1.1 Vorbemerkung

Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, die während der Promotion besonders erfolgreich waren und eine Weiterentwicklung in der Wissenschaft anstreben, soll mit der Berufung auf eine Juniorprofessur möglichst in Verbindung mit der Leitung einer Nachwuchsgruppe eine frühzeitige Möglichkeit für selbständige Forschung und Lehre eröffnet werden. Bewerberinnen und Bewerber sollten über eine sehr gute Promotion, erste, idealerweise auch international erworbene Forschungserfahrung und Publikationserfolge in anerkannten Medien und Formaten ihres Faches verfügen.

Juniorprofessoren/-innen werden in der ersten Phase der Juniorprofessur grundsätzlich für die Dauer von drei Jahren zu Beamten/-innen auf Zeit ernannt (Art. 15 Abs. 1 Satz 1 BayHSchPG). Nach Satz zwei dieser Bestimmung soll das Beamtenverhältnis des/der Juniorprofessors/-in mit seiner/ihrer Zustimmung auf insgesamt bis zu sechs Jahre verlängert werden, wenn er/sie sich nach den Ergebnissen einer Evaluation seiner/ihrer Leistungen als Hochschullehrer/-in bewährt hat; andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung des/der Juniorprofessors/-in um bis zu einem Jahr verlängert werden. Die nachfolgenden Regelungen finden auf *diese* Zwischenevaluation keine Anwendung. Die hierfür eingeholten Gutachten dürfen nicht für das Verfahren für die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit benutzt werden.

Die Lehrverpflichtung für Juniorprofessoren/-innen liegt in der Regel während der ersten Phase der Juniorprofessur bei 5 Lehrveranstaltungsstunden und in der zweiten Phase bei 7 Lehrveranstaltungsstunden (§ 4 LUFV).

1.2 Rechtliche Grundlage für die Berufung als Juniorprofessor/-in mit Tenure Track zum/zur Universitätsprofessor/-in

Nach Art. 18 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 BayHSchPG kann von der Ausschreibung einer Professur abgesehen werden, wenn ein/eine Juniorprofessor/-in auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein unbefristetes Arbeitnehmersverhältnis berufen werden soll (Tenure Track).

Die nachfolgenden Verfahrensregelungen (Ziffer 1.5.) gelten für den Ablauf der Evaluation nach dem dritten Jahr einer Juniorprofessur, die bereits **mit** Tenure Track ausgeschrieben war.

1.3 Persönlicher Entwicklungsplan für die Berufung als Juniorprofessor/-in mit Tenure Track zum/zur Universitätsprofessor/-in

Die Entwicklung des/der Juniorprofessors/-in zum/zur W2-Professor/-in oder zum/zur W3-Professor/-in soll anhand eines persönlichen Entwicklungsplans, der die in den ersten drei Jahren und den beiden folgenden Jahren bis zur Vorlage des Selbstberichts (Ziff. 1.5.3.) angestrebten Zielvorstellungen und Qualifikationen in Forschung, aber auch in der akademi-

schen Lehre umfasst, definiert werden. Um zu verhindern, dass der persönliche Entwicklungsplan durch starre Festlegungen die wissenschaftliche Fort- und Weiterentwicklung behindert, kann er an veränderte Umstände angepasst werden.

Der persönliche Entwicklungsplan ist nach der Erteilung des Rufes von dem/der Kandidaten/-in vorzulegen und bedarf der Billigung sowohl des Mentorats (Ziff. 1.4.) als auch der Universitätsleitung, vertreten durch den Präsidenten / die Präsidentin; für eine Anpassung an veränderte Umstände gilt der vorstehende Halbsatz entsprechend. Der persönliche Entwicklungsplan hat einen hochschulöffentlichen Vortrag zur Zwischenevaluation und vor der Verfahrenseröffnung vorzusehen.

Das Erreichen der im persönlichen Entwicklungsplan festgelegten Ziele und Qualifikationen ist ein maßgebliches Entscheidungskriterium für die Gewährung des Tenure.

1.4 Mentorat und seine Aufgaben

Die jeweilige Fakultät bildet unmittelbar nach Abschluss des Berufungsverfahrens ein Mentorat, bestehend aus dem/der jeweiligen Dekan/-in bzw. einer von ihm/ihr benannten Person aus der Professorenschaft und mindestens einem/r W 3-Professor/-in.

Das Mentorat begleitet den/die Juniorprofessor/-in während seiner/ihrer Qualifikationszeit.

Jährlich erfolgt mindestens ein zu dokumentierendes Gespräch zwischen dem Mentorat und dem/der Juniorprofessor/-in. Inhalt des Gespräches sollen die Fortschritte im Hinblick auf die Erfüllung der persönlichen Entwicklungsplanung sein.

Das Mentorat erstellt eine Einschätzung über die Leistungen des/der Juniorprofessors/-in und gibt eine Empfehlung dazu ab, das Tenure-Verfahren einzuleiten (vgl. Ziffer 1.5.2.).

1.5 Ablauf des Tenure-Verfahrens nach Ziffer 1.2

1.5.1 Zeitplan

Die Evaluation findet nach einer positiven Zwischenevaluation durch die Fakultät und Aushängung der zweiten Ernennungsurkunde (Verlängerung auf in der Regel sechs Jahre) statt. Im Falle einer Verlängerung des Dienstverhältnisses gemäß Art. 17 Abs. 2 u. 3 BayH-SchPG wird diese Zeit geeignet berücksichtigt.

1.5.2 Verfahrenseröffnung

Der/die Juniorprofessor/-in stellt ein Jahr vor Auslaufen der zweiten Phase der Juniorprofessur, d.h. in der Regel am Ende des fünften Jahres, bei der zuständigen Fakultät einen Antrag auf Einleitung des Tenure-Verfahrens. In besonderen Ausnahmefällen, insbesondere bei

- Erteilung eines externen Rufes an den/die Juniorprofessor/-in
- Verleihung eines herausragenden Preises einer anerkannten Wissenschaftsorganisation

kann der Antrag bereits früher, allerdings nicht vor Abschluss der positiven Zwischenevaluation, gestellt werden.

Das Verfahren wird eröffnet, indem der/die Dekan/-in den/die Juniorprofessor/-in zur Einreichung eines Selbstberichts auffordert. Mit dieser Aufforderung wird die Universitätsleitung von dem/der Dekan/Dekanin durch Übersendung einer eigenhändig unterzeichneten Ausfertigung des Antrags des/der Juniorprofessors/-in über den Eingang seines/ihrer Antrags informiert, die entsprechende Empfehlung des Mentorats wird mit vorgelegt.

1.5.3 Selbstbericht des Juniorprofessors / der Juniorprofessorin

Der/Die Juniorprofessor/-in legt eine Dokumentation seiner/ihrer wissenschaftlichen Leistungen und ggf. weiteren Engagements in der bisherigen Zeit der Juniorprofessur vor. Diese besteht aus einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation, die die Leistung, auch im Verhältnis zum persönlichen Entwicklungsplan, belegt (Näheres siehe Anlage 1 „Selbstbericht“).

1.5.4 Evaluation der Lehrtätigkeit, der Personalführungskompetenzen und der Tätigkeit in der Selbstverwaltung

Die Lehrleistung, die Personalführungskompetenzen und das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung werden unmittelbar durch die Fakultät bewertet. Hierfür wird durch den/die jeweilige/n Dekan/-in eine Evaluationskommission eingesetzt. Unter Berücksichtigung des Selbstberichts des/der Juniorprofessors/-in soll die Bewertung auf den unter Anlage 2 „Bewertungskriterien“ in den Ziffern 2 bis 4 aufgeführten Kriterien basieren.

1.5.5 Einholung von Gutachten zur Evaluation der Forschungsleistung

Zur Begutachtung der Forschungsleistung des/der Juniorprofessors/-in werden zumindest zwei externe Gutachten eingeholt, von denen eines von einem/einer internationalen Gutachter/-in stammen soll. Für die Auswahl der Gutachter/-innen ist die universitätsweite, ständige Tenure-Kommission (s. Ziffer 6) zuständig, deren fachspezifischen Mitglieder der Präsident / die Präsidentin für das vorliegende Verfahren im Einvernehmen mit der Universitätsleitung bestellt. Die Tenure-Kommission wird auf Übersendung der Mehrfertigung des Antrages auf Einleitung des Verfahrens hin tätig.

Die externen Gutachter/-innen sollen ausgezeichnete Wissenschaftler/-innen mit Leitungsfunktion (W3-Professoren/innen oder statusgleich) sein. Dazu holt die Tenure-Kommission in der Regel von nationalen oder europäischen Wissenschaftsorganisationen Vorschläge ein. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit von Gutachtern/-innen und Juniorprofessor/-in muss gewährleistet sein. Die Vorschläge werden der Fakultät zur Stellungnahme schriftlich vorgelegt.

Als Grundlage für ihr Gutachten erhalten die externen Gutachter/-innen von der Evaluationskommission den Teil des von dem/der Juniorprofessor/-in erstellten Selbstberichts, der den

Bereich Forschung betrifft. Der/die Juniorprofessor/-in stellt den Gutachtern/-innen eine englische Version dieses Teils des Selbstberichts zur Verfügung, sofern dies der Fachkultur entspricht.

Die Gutachter/-innen erhalten zudem die vorliegende Ordnung.

Folgende Leitfragen sollen in den Gutachten beantwortet werden:

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

Den Gutachten ist maßgeblicher Einfluss auf die Evaluationsentscheidung über die Forschungsleistung einzuräumen. Die Evaluationskommission darf sich unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur bezüglich der Bewertung der Forschungsleistung des/der Juniorprofessors/-in über die Gutachten nur hinwegsetzen, wenn sie ihre Aussagekraft durch schriftliche Stellungnahmen verlieren, die eine fehlerhafte Einschätzung der Forschungsleistung aufzeigen.

1.5.6 Entscheidung der Fakultät

Aufgrund aller vorliegenden Dokumente (Selbstbericht des/der Juniorprofessors/-in, Empfehlung des Mentorats), der eigenen Bewertung gemäß Ziffer 1.5.4 sowie der Bewertung der Forschungsleistung durch die Gutachten gemäß Ziffer 1.5.5 erstellt die Evaluationskommission einen zusammenfassenden Bericht über die Gesamtwürdigung. Bei Professuren im Bereich des Klinikums ist zusätzlich die Stellungnahme des Ärztlichen Direktors / der Ärztlichen Direktorin erforderlich, die ebenso in der Gesamtwürdigung berücksichtigt werden soll. Der Kommissionsbericht umfasst insbesondere eine Auseinandersetzung mit der Evaluation der Forschungsleistung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung des/der Juniorprofessors/-in. Der Bericht endet mit einer Empfehlung zur Gewährung oder Ablehnung des Tenure.

Das Ergebnis der Entscheidung, d.h. die Empfehlung zur Gewährung oder Ablehnung des Tenure wird schriftlich festgehalten und beinhaltet die Abstimmungsergebnisse der Evaluationskommission sowie die Begründung für das Votum (näheres siehe Anlage 3 „Empfehlung der Fakultät/Kommission“). Danach werden die Gesamtwürdigung sowie die Empfehlung der Evaluationskommission dem Fakultätsrat zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt. Dessen Entscheidung samt Empfehlung zur möglichen Berufung wird der Tenure-Kommission sowie dem Präsidenten / der Präsidentin mit allen zu Grunde liegenden Unterlagen umgehend schriftlich mitgeteilt.

1.5.7 Empfehlung der Tenure-Kommission

Der Dekan leitet das schriftliche Votum des Fakultätsrats mit allen zugrunde liegenden Unterlagen an die universitätsweite ständige Tenure-Kommission weiter. Diese prüft die vorliegenden Unterlagen und kontrolliert die Einhaltung der Verfahrensregeln. Zur Entscheidungsfindung kann die Kommission den/die Juniorprofessor/-in auch persönlich befragen. Die Kommission erstellt einen Vorlagebericht für die Universitätsleitung mit einer Empfehlung zur Gewährung oder Ablehnung des Tenure.

1.5.8 Abschließende Beschlussfassung durch die Universitätsleitung

Die Universitätsleitung entscheidet auf der Grundlage des Vorlageberichts durch die Tenure-Kommission unter Berücksichtigung der Empfehlung des Fakultätsrates abschließend über die Gewährung oder Ablehnung des Tenure. Bei einem ablehnenden Votum der Tenure-Kommission kann eine Gewährung des Tenure durch die Universitätsleitung nicht erfolgen.

1.5.9 Anschließendes verkürztes Berufungsverfahren

Liegt eine positive Entscheidung sowohl der Fakultät als auch der Universitätsleitung vor, wird anschließend ein verkürztes Berufungsverfahren eingeleitet. Hierzu stellt die Fakultät einen entsprechenden Besetzungsantrag. Eine Ausschreibung ist nicht erforderlich.

Die Gutachten zur Forschungsleistung können zur Grundlage der Entscheidung der Berufungskommission gemacht werden. Die Berufungskommission erstellt eine Einerliste, die seitens der Fakultät dem Senat zur Stellungnahme und der Universitätsleitung zur Entscheidung vorgelegt wird.

1.5.10 Überbrückungsphase bei negativem Votum

Wurde die Tenure-Evaluation mit einem negativen Votum abgeschlossen, so gewährt die Universität auf Antrag des/der Juniorprofessors/-in eine Überbrückungsphase von bis zu einem Jahr unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen.

2. Berufung als Universitätsprofessor/-in (BesGr. W2) im Beamtenverhältnis auf Zeit mit Tenure Track auf eine unbefristete Universitätsprofessur (BesGr. W3)

2.1 Vorbemerkung

Mit der Möglichkeit, bereits bei der Ausschreibung einer als Stelle ausgebrachten W 2-Professur auf Zeit eine Karriereoption für exzellente W 2-Kandidaten/-innen auf eine W 3-Professur auf Lebenszeit anzubieten, will die Universität Würzburg noch besser um die international „besten Köpfe“ werben und Talente mit hohem Potential frühzeitig an die JMU binden

Diese Möglichkeit ist auf Grund der begrenzten Verfügbarkeit von freien W 3-Stellen auf einen Teil der dauerhaft zur Verfügung stehenden W 2-Stellen begrenzt. Sie stellt für die Universität und die Fakultäten ein Instrument der mittelfristigen Strukturplanung dar, um einen bestimmten Forschungs- und Lehrbereich zu stärken bzw. auszubauen.

Um W 2-Professoren/-innen mit Tenure Track ausreichend Spielraum für die Herausbildung eines starken, international sichtbaren Forschungsprofils zu geben, bietet die Universität die Möglichkeit eines reduzierten Lehrdeputats. Die Bereitstellung des gesetzlich festgelegten Lehrdeputats wird innerhalb der Lehreinheit sichergestellt. Nach § 7 Abs. 7 Satz 2 LUFV kann für die ersten drei Jahre der Professur auf Zeit die Lehrverpflichtung auf bis zu 5 Lehrveranstaltungsstunden ermäßigt werden, in den folgenden Jahren auf bis zu 7 Lehrveranstaltungsstunden. Anträge hierzu werden schriftlich über den Dekan / die Dekanin an den Präsidenten / die Präsidentin gerichtet.

2.2 Berufungsverfahren für eine W 2-Professur mit Tenure Track

Ist eine Professur mit Tenure Track ausgeschrieben, dann zieht dies folgende Besonderheiten für das Verfahren zur Besetzung der W 2-Professur nach sich:

Die Gutachter/-innen im Verfahren zur Berufung auf die W 2-Professur müssen explizit eine Aussage über die herausragenden wissenschaftlichen Leistungen und das Entwicklungspotential des/der Kandidaten/-in hin zu einem/einer unbefristeten W3-Professor/-in treffen.

Die Rahmenbedingungen für die W 3-Professur sollen bereits bei den Berufungsverhandlungen für die W 2-Professur verhandelt und festgehalten werden.

2.3 Zeitlicher Rahmen für die Gewährung des Tenure

Für die Gewährung des Tenure sind die Leistungen des/der W 2-Professors/-in in einem Zeitraum bis zu vier Jahren, beginnend ab der Besetzung der W 2-Professur maßgeblich (Bewährungsphase). Im Falle einer Verlängerung des Dienstverhältnisses gemäß Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG wird diese Zeit geeignet berücksichtigt.

2.4 Persönlicher Entwicklungsplan

Die Entwicklung des/der auf Zeit berufenen W 2-Professors/-in zum/zur W 3-Professor/-in auf Lebenszeit soll anhand eines persönlichen Entwicklungsplans, der die in den nächsten zwei, drei und vier Jahren angestrebten Zielvorstellungen und Leistungen in der Forschung, aber auch in der akademischen Lehre umfasst, definiert werden. Um zu verhindern, dass der persönliche Entwicklungsplan durch starre Festlegungen die wissenschaftliche Fort- und Weiterentwicklung behindert, kann er an veränderte Umstände angepasst werden.

Der persönliche Entwicklungsplan ist vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen von dem/der Kandidaten/-in vorzulegen und bedarf der Billigung sowohl des Mentorats als auch der Universitätsleitung, vertreten durch den Präsidenten / die Präsidentin; für eine Anpassung an veränderte Umstände gilt der vorstehende Halbsatz entsprechend. Der persönliche Entwicklungsplan hat einen hochschulöffentlichen Vortrag jeweils im zweiten und ggf. im vierten Jahr vorzusehen.

Das Erreichen der im persönlichen Entwicklungsplan festgelegten Ziele und Leistungen ist ein maßgebliches Entscheidungskriterium für die Gewährung des Tenure.

2.5 Mentorat und seine Aufgaben

Die jeweilige Fakultät bildet unmittelbar nach Abschluss des Berufungsverfahrens ein Mentorat, bestehend aus dem/der jeweiligen Dekan/-in bzw. einer von ihm/ihr benannten Person aus der Professorenschaft und mindestens einem/r W 3-Professor/-in.

Das Mentorat begleitet den/die W 2-Professor/-in während seiner/ihrer Bewährungsphase.

Jährlich erfolgt mindestens ein zu dokumentierendes Gespräch zwischen dem Mentorat und dem/der W 2-Professor/-in. Inhalt des Gespräches sollen die Fortschritte im Hinblick auf die Erfüllung der persönlichen Entwicklungsplanung sein.

Das Mentorat erstellt eine Einschätzung über die Leistungen des/der W 2-Professors/-in und gibt eine Empfehlung dazu ab, das Tenure-Verfahren einzuleiten (vgl. Ziffer 2.6.1).

2.6 Ablauf des Tenure-Verfahrens

2.6.1 Verfahrenseinleitung

Wenn die erbrachten Leistungen des Kandidaten / der Kandidatin im ausreichenden Maße eine Beurteilung für eine Eignung auf eine Lebenszeitprofessur zulassen, kann das Tenure-Verfahren eingeleitet werden. Der frühestmögliche Zeitpunkt für den Beginn des Tenure-Verfahrens ist nach einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren und sechs Monaten als Universitätsprofessor/-in. Das Verfahren ist spätestens aber zu Beginn des fünften Jahres der Bewährungsphase einzuleiten.

Ausgangspunkt ist die Einschätzung des Mentorats über die bisherigen Leistungen des/der W 2-Professors/-in verbunden mit der Empfehlung, ob das Tenure-Verfahren eingeleitet werden soll.

In der Einschätzung sind Aussagen zur Forschungs- und Lehrtätigkeit, zur Lehrevaluation, zur Personalführung und zum Engagement in der akademischen Selbstverwaltung im Kontext mit der Erfüllung der persönlichen Entwicklungsplanung zu treffen.

Anschließend wird dem Fakultätsrat Gelegenheit gegeben, sich zur Einschätzung und der damit verbundenen Empfehlung zu äußern.

Im Anschluss werden die Einschätzung des Mentorats, die damit verbundene Empfehlung und die Äußerung des Fakultätsrates an die Universitätsleitung übersandt.

2.6.2 Entscheidung über die Einleitung des Hauptverfahrens

Die Universitätsleitung bestimmt ein ständiges Mitglied der universitätsweiten Tenure-Kommission aus dem Kreis der Professor/-innen als Vorgutachter/-in. Grundlage für das Gutachten soll die Einschätzung des Mentorats über die bisherige Erfüllung der persönlichen Entwicklungsplanung sein.

Der/Die Vorgutachter/-in gibt eine Empfehlung im Hinblick auf die Gewährung des Tenure ab.

Im Falle einer positiven Empfehlung des/der Vorgutachters/-in entscheidet die Universitätsleitung, ob das Hauptverfahren fortgeführt werden soll.

2.6.3 Durchführung des Hauptverfahrens

2.6.3.1 Bestellung der fachspezifischen Mitglieder der Tenure-Kommission

Im Einvernehmen mit der Universitätsleitung bestellt der Präsident / die Präsidentin die verfahrensbezogenen Mitglieder der universitätsweiten, ständigen Tenure-Kommission (nachstehend auch „Kommission“ genannt) gemäß Ziffer 6.

2.6.3.2 Information des/der W 2-Professors/-in / Abgabe des Selbstberichts

Der/Die W 2-Professor/-in wird von der vorsitzenden Person der Tenure-Kommission über die Einleitung des Tenure-Verfahrens informiert und zur Vorlage eines die Kriterien erfüllenden Selbstberichts (vgl. Anlage 1) aufgefordert.

In diesem Selbstbericht sollen die Aktivitäten der vergangenen Jahre im Hinblick auf Forschung, Lehre, Engagement um den akademischen Nachwuchs und in der akademischen Selbstverwaltung dargestellt und dokumentiert werden (siehe dazu Anlage 1).

2.6.3.3 Gutachter/-innen

Die Tenure-Kommission wählt drei externe Gutachter/-innen aus. Dazu holt die Tenure-Kommission in der Regel von nationalen oder europäischen Wissenschaftsorganisationen

Vorschläge ein. Mindestens ein/e Gutachter/-in soll aus dem Ausland kommen, mindestens ein Gutachten soll von einer Professorin erstellt werden. Bei der Auswahl sind die Befangenheitsregeln des Berufungsleitfadens zu beachten.

Die Gutachter/-innen erstellen die Gutachten auf der Grundlage des Selbstberichts.

2.6.3.4 Beschluss der Kommission

Die Gutachten werden der Tenure-Kommission vorgelegt.

Die Kommission trifft ihre Empfehlung unter Berücksichtigung der Gutachten und ggf. weiterer Beratungen. Zur Entscheidungsfindung kann die Kommission den/die Professor/-in auch persönlich befragen.

Die Empfehlung wird schriftlich festgehalten und beinhaltet die Abstimmungsergebnisse der Kommission sowie die Begründung für das Votum (näheres siehe Anlage 3 „Empfehlung der Fakultät/Kommission“). Danach wird die Empfehlung an das zuständige Referat der Zentralverwaltung, derzeit Referat 4.2 des Servicezentrums Personal, weitergeleitet.

2.6.3.5 Beschlussfassung durch Universitätsleitung; ggf. Ruferteilung

Die Universitätsleitung beschließt über die Gewährung des Tenure auf der Grundlage des Beschlusses der Kommission sowie ggf. der Stellungnahme des Ärztlichen Direktors / der Ärztlichen Direktorin. Bei einem ablehnenden Votum der Tenure-Kommission kann eine Gewährung des Tenure durch die Universitätsleitung nicht erfolgen.

Im Falle eines positiven Beschlusses der Universitätsleitung erfolgt die Ruferteilung auf die W3-Professur auf Lebenszeit an den/die W 2-Professor/-in auf Zeit durch den Präsidenten/ die Präsidentin einschließlich ggf. noch notwendiger Berufungsverhandlungen.

2.6.3.6 Überbrückungsphase bei negativem Votum

Ergeben sich im Ausnahmefall Verzögerungen im Verfahrensablauf, die dazu führen, dass ein abschließendes negatives Votum erst kurz vor Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit erfolgt, so gewährt die Universität auf Antrag des/der W 2-Professor/-in im Beamtenverhältnis auf Zeit eine Überbrückungsphase von bis zu einem Jahr unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen.

3. Berufung als Universitätsprofessor /-in im Beamtenverhältnis auf Zeit (BesGr. W2) mit Tenure Track in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (BesGr. W2) (Art. 8 Abs. 2 Sätze 2 bis 7 BayHSchPG; Entfristung)

3.1 Vorbemerkung

Bei der Berufung als Universitätsprofessor/-in im Beamtenverhältnis auf Zeit handelt es sich um ein an der JMU eingeübtes Instrument, das auf Art. 8 Abs. 2 BayHSchPG beruht und an der Universität bereits seit Einführung der W-Besoldung erfolgreich für eine Bewährungsphase genutzt wird. Die Universität fokussiert zukünftig verstärkt darauf, auf diesem Weg leistungsstarken Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, die sich bereits über substantielle, vorzugsweise auch international erworbene Forschungserfahrung nach der Promotion und anspruchsvolle Veröffentlichungen in international renommierten Zeitschriften oder in vergleichbarer Form qualifiziert haben, einen früheren Zugang zu einer wissenschaftlichen Führungsposition zu eröffnen.

Um W 2-Professoren/-innen mit Tenure Track ausreichend Spielraum für die Herausbildung eines starken, international sichtbaren Forschungsprofils zu geben, bietet die Universität die Möglichkeit eines reduzierten Lehrdeputats. Die Bereitstellung des gesetzlich festgelegten Lehrdeputats wird innerhalb der Lehreinheit sichergestellt. Nach § 7 Abs. 7 Satz 2 LUFV kann für die ersten drei Jahre der Professur auf Zeit die Lehrverpflichtung auf bis zu 5 Lehrveranstaltungsstunden ermäßigt werden, in den folgenden Jahren auf bis zu 7 Lehrveranstaltungsstunden. Anträge hierzu werden schriftlich über den Dekan / die Dekanin an den Präsidenten / die Präsidentin gerichtet.

3.2 Rechtliche Grundlage

Die rechtlichen Grundlagen für die Überleitung eines/einer im Beamtenverhältnis auf Zeit berufenen W 2-Universitätsprofessors/-in in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sind in Art. 8 Abs. 2 Sätze 5 bis 7 BayHSchPG geregelt:

- a) Es müssen mindestens drei Jahre als Universitätsprofessor/-in im Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegt worden sein.
- b) Eine auf Dauer besetzbare Planstelle muss zur Verfügung stehen.
- c) Bei einer damaligen Hausberufung darf die Umwandlung nur in besonderen Ausnahmefällen erfolgen.
- d) Für die Beschlussfassung der Fakultät über die Entfristung sollen von ihr gem. Art. 8 Abs. 2 Satz 7 Halbsatz 1 i.V.m. Art. 18 Abs. 4 Satz 5 BayHSchPG wie bei einem Berufungsvorschlag externe Gutachten über den Professor / die Professorin eingeholt werden.
- e) Es ist zudem eine Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung des Professors / der Professorin durch die Fakultät vorzunehmen, die vom Fakultätsrat zu beschließen ist.

3.3 Persönlicher Entwicklungsplan

Die Entwicklung des/der W 2-Professors/-in soll anhand eines persönlichen Entwicklungsplans, der die in den nächsten zwei, drei und vier Jahren angestrebten Zielvorstellungen und Leistungen in der Forschung, aber auch in der akademischen Lehre umfasst, definiert werden. Um nicht durch zu starre Festlegungen die wissenschaftliche Fort- und Weiterentwicklung zu behindern, kann der persönliche Entwicklungsplan an veränderte Umstände angepasst werden.

Der persönliche Entwicklungsplan ist vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen von dem/der Kandidaten/-in vorzulegen und bedarf der Billigung sowohl des Mentorats als auch der Universitätsleitung, vertreten durch den Präsidenten / die Präsidentin; für eine Anpassung an veränderte Umstände gilt der vorstehende Halbsatz entsprechend. Der persönliche Entwicklungsplan hat einen hochschulöffentlichen Vortrag jeweils im zweiten und ggf. im vierten Jahr vorzusehen.

Der persönliche Entwicklungsplan und seine Erfüllung ist sowohl zum Gegenstand der einzuholenden Gutachten als auch zur Würdigung der Eignung durch die Fakultät zu machen.

3.4. Mentorat und seine Aufgaben

Die jeweilige Fakultät bildet unmittelbar nach Abschluss des Berufungsverfahrens ein Mentorat, bestehend aus dem/der jeweiligen Dekan/-in bzw. einer von ihm/ihr benannten Person aus der Professorenschaft und mindestens einem/r W 3-Professor/-in; der/die Dekan/-in kann einem Mitglied aus dem Kreis der Professoren und Professorinnen diese Aufgabe übertragen.

Das Mentorat begleitet den/die W 2-Professor/-in während seiner/ihrer Bewährungsphase.

Jährlich erfolgt mindestens ein zu dokumentierendes Gespräch zwischen dem Mentorat und dem/der W 2-Professor/-in. Inhalt des Gespräches sollen die Fortschritte im Hinblick auf die Erfüllung der persönlichen Entwicklungsplanung sein.

Das Mentorat erstellt eine Einschätzung über die Leistungen des/der W 2-Professors/-in und gibt eine Empfehlung dazu ab, das Tenure-Verfahren in Form der Entfristung einzuleiten (vgl. Ziffer 3.3).

3.5 Start des Verfahrens

Die Fakultät kann, wenn die erbrachten Leistungen des Kandidaten / der Kandidatin nach Einschätzung des Mentorats im ausreichenden Maße eine Beurteilung für eine Eignung auf eine Lebenszeitprofessur zulassen, das Verfahren zur Überleitung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mit einem entsprechenden Fakultätsratsbeschluss beginnen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der frühestmögliche Zeitpunkt zur Verfahrenseinleitung nach einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren und sechs Monaten als Universitätsprofessor/-in ist. Das Verfahren ist spätestens aber zu Beginn des fünften Jahres der Bewährungsphase

einzuleiten. Im Falle einer Verlängerung des Dienstverhältnisses gemäß Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG wird diese Zeit geeignet berücksichtigt.

3.6 Erforderliche Verfahrensschritte

3.6.1 Fakultätsintern

Die Fakultät sucht zwei externe, fachlich ausgewiesene Experten/-innen aus und beauftragt diese, ein Gutachten über die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung des Kandidaten/der Kandidatin zu erstellen.

Ferner hat die Fakultät eine eigene Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung des Kandidaten / der Kandidatin vorzunehmen. Diese soll das Mentorat erstellen.

Bei Professuren im Bereich des Klinikums ist zusätzlich die Stellungnahme des Ärztlichen Direktors/ der Ärztlichen Direktorin erforderlich.

Alle drei Würdigungen und ggf. die Stellungnahme des Ärztlichen Direktors/der Ärztlichen Direktorin werden anschließend dem Fakultätsrat zur Beratung und Entscheidung vorgelegt.

Der Fakultätsrat beschließt, ob eine Überleitung auf Lebenszeit bei der Universitätsleitung beantragt werden soll und reicht den Antrag nebst den Würdigungen und ggf. der Stellungnahme des Ärztlichen Direktors/ der Ärztlichen Direktorin an die Universitätsleitung weiter. Hierbei ist auch der angestrebte Ernennungstermin mitzuteilen.

3.6.2 Empfehlung der Tenure-Kommission

Der Dekan / die Dekanin leitet das schriftliche Votum des Fakultätsrats mit allen zugrunde liegenden Unterlagen umgehend an die universitätsweite, ständige Tenure-Kommission (Ziffer 6) weiter. Diese prüft die vorliegenden Unterlagen und kontrolliert die Einhaltung der Verfahrensregeln.

Die Kommission trifft ihre Empfehlung hinsichtlich des Antrags der Fakultät unter Berücksichtigung der Gutachten und ggf. weiterer Beratungen. Zur Entscheidungsfindung kann die Kommission den/die Professor/-in auch persönlich befragen.

Die Empfehlung wird schriftlich festgehalten und beinhaltet die Abstimmungsergebnisse der Kommission sowie die Begründung für das Votum (näheres siehe Anlage 3 „Empfehlung der Fakultät/Kommission“). Danach wird die Empfehlung an das zuständige Referat der Zentralverwaltung, derzeit Referat 4.2 des Servicezentrums Personal, weitergeleitet.

3.6.3 Beschlussfassung durch die Universitätsleitung

Nach Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen durch die zuständige Stelle in der Zentralverwaltung, derzeit das Referat 4.2, wird eine Entscheidungsvorlage für die Universitätsleitung erstellt. Die Universitätsleitung beschließt über den Antrag der Fakultät unter Berücksichtigung

sichtigung des Berichts der Tenure-Kommission. Bei einem ablehnenden Votum der Tenure-Kommission kann eine Gewährung des Tenure durch die Universitätsleitung nicht erfolgen.

3.7 Verfahrensabschluss

Die Fakultät wird über die Entscheidung der Universitätsleitung unterrichtet. Bei einem positiven Beschluss wird der Professor / die Professorin in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ernannt. Bei einer Ablehnung der Überleitung bleibt der Professor / die Professorin im Beamtenverhältnis auf Zeit.

3.8 Überbrückungsphase bei negativem Votum

Ergeben sich im Ausnahmefall Verzögerungen im Verfahrensablauf, die dazu führen, dass ein abschließendes negatives Votum erst kurz vor Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit erfolgt, so gewährt die Universität auf Antrag des/der W 2-Professor/-in im Beamtenverhältnis auf Zeit eine Überbrückungsphase von bis zu einem Jahr unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen.

4. Chancengerechtigkeit

Da die Phase einer Familiengründung häufig mit der Qualifikationszeit bzw. Bewährungsphase zusammenfällt, legt die JMU ein besonderes Augenmerk darauf, Tenure-Track-Professoren/-innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Dazu nutzt die Universität aktiv die gesetzlichen Spielräume: Bei Wahrnehmung einer Teilzeitbeschäftigung kann die Qualifikationszeit bzw. Bewährungsphase bis zur Tenure-Evaluation auf maximal neun Jahre gestreckt werden, bei Mutterschutz und Elternzeit kann der Zeitraum um bis zu vier Jahre erweitert werden (Art. 17 Abs. 2 Satz 3 Nr.1, Sätze 4 und 5 i.V.m. Abs. 2 Satz 1 BayHSchPG). Speziell für Juniorprofessuren ist in Ergänzung zu den gesetzlichen Regelungen zu Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Mutterschutz und Elternzeit eine Verlängerung der Laufzeit um zwei Jahre je betreutem Kind möglich (Art. 17 Abs. 3 BayHschPG). Als weitere Maßnahme der Universität können Tenure-Track-Professoren/-innen nach Geburt oder Adoption eines Kindes für ein Semester zusätzliche Personalmittel zur Entlastung insbesondere bei administrativen Aufgaben erhalten.

Ebenso ist die JMU bestrebt, Wissenschaftler/-innen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ein förderliches Umfeld für das Vorantreiben ihrer Karriere zu bieten. Auch hier kann eine Teilzeitbeschäftigung eine hilfreiche Option darstellen (Art. 10 Abs. 1 Satz 2 BayHschPG i.V.m. Art. 88 Abs. 1 BayBG, TeilR 11.1 Satz 5 i.V.m. § 81 Abs. 5 Satz 3, Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Zudem eröffnet die Universität die Möglichkeit einer flexiblen, der individuellen Situation angepassten Festlegung des Lehrdeputats während der Professur auf Zeit (§ 7 Abs. 10 LUFV).

Entsprechende Anträge sind in allen Fällen schriftlich über den Dekan / die Dekanin an den Präsidenten / die Präsidentin zu richten.

5. Universitätsweite, ständige Tenure-Kommission

Im Einvernehmen mit der Universitätsleitung bestellt der Präsident / die Präsidentin eine universitätsweite ständige Tenure-Kommission zur Durchführung der Verfahren, deren ständige Mitglieder für das jeweilige Verfahren um weitere fachspezifische Mitglieder ergänzt werden. Die Bestellung der ständigen Mitglieder erfolgt auf die Dauer von drei Jahren.

Die Tenure-Kommission wird durch eine/n von der Universitätsleitung bestellte Professor/-in geleitet. Sie nimmt die Aufgaben der Berufungskommission nach Art. 18 Abs. 4 BayHSchPG wahr.

Der Tenure-Kommission gehören folgende ständige Mitglieder an:

- vier ordentliche, international ausgewiesene Professoren/-innen aus den Bereichen Gesellschaftswissenschaften, Humanwissenschaften, Lebenswissenschaften, Naturwissenschaften,
- der/die Universitätsfrauenbeauftragte,
- ein/e Vertreter/-in des akademischen Mittelbaus,
- ein/e Vertreter/-in der Studierenden.

Mitglieder für das einzelne Verfahren sind

- zwei ordentliche Professoren/-innen aus der Fakultät, der die zu besetzende Professur zuzuordnen ist,
- zwei externe Professoren/-innen,
- die Fakultätsfrauenbeauftragte.

Die professoralen Mitglieder der Kommission werden durch die entsprechenden Fakultäten vorgeschlagen. Der/Die Vertreter/-in des akademischen Mittelbaus und der/die Vertreter/-in der Studierenden werden vom Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen bzw. vom Fachschaftenrat aus den gewählten Vertretern/-innen in den Fakultätsräten gewählt. Unabhängig von der Universitätsfrauenbeauftragten und der Fakultätsfrauenbeauftragten sollen mindestens zwei Mitglieder Frauen sein, wobei eine dem Kreis der ordentlichen Professoren/-innen angehören soll.

Zur Vermeidung von Interessenskonflikten können die Mitglieder des Mentorats und der Evaluationskommission (Ziff. 1.5.4.) nicht Mitglieder der Kommission des betreffenden Tenure-Track-Verfahrens sein.

Die Kommission trägt zudem dafür Sorge, dass die Entscheidungen in den Einzelfällen in der gesamten Universität vergleichbaren Standards und Bewertungsmaßstäben folgen.

Den ständigen Mitgliedern der Kommission obliegt es auch, auf der Basis ihres kontinuierlichen Monitorings mindestens alle drei Jahre eine zusammenfassende Bewertung der durchgeführten Verfahren zu erstellen und auf deren Basis ggf. Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Verfahrensregeln zu formulieren.

6. Inkrafttreten

Die Ordnung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Anlage 1 Selbstbericht des/der Tenure-Kandidaten/-in

Der Selbstbericht des/der Tenure-Kandidaten/-in besteht aus zwei Teilen:

1. Einer persönlichen Stellungnahme,
2. Einer Dokumentation.

Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten des/der Tenure-Kandidaten/-in in den vergangenen Jahren. Hierbei soll vor allem auf die Bereiche Forschung und Lehre eingegangen werden. In der Stellungnahme hat der/die Tenure-Kandidat/-in die Gelegenheit, seine/ihre Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Im Rahmen einer kritischen Selbstevaluation soll der/die Tenure-Kandidat/-in nicht nur über Erfolge, sondern auch über Probleme und Vorschläge zu deren Lösung berichten, auch im Verhältnis zum persönlichen Entwicklungsplan. Die von dem/der Tenure-Kandidat/-in einzureichende Dokumentation, die eher eine faktische Bestandsaufnahme sein soll, sollte folgende Themen abdecken:

1. Forschung (ggf. in englischer Sprache, wenn fachspezifisch üblich)

- Vorstellung und Diskussion der wichtigsten Forschungsbereiche und –ziele sowie der Forschungsergebnisse,
- Publikationen im Berichtszeitraum
- Anträge auf Drittmittel und eingeworbene Drittmittel im Berichtszeitraum
- Auszeichnungen und Preise im Berichtszeitraum
- Darstellung der Kooperationen mit anderen Arbeitsgruppen inkl. internationale Forschungsk Kooperationen
- 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
- Internationalität (Betreuung von Austauschstudierenden, internationalen Doktoranden/-innen, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen etc.)

3. Nachwuchsförderung

- Betreuung von Promotionen und Studienabschlussarbeiten bzw. Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

4. Selbstverwaltung, universitäre Arbeitsgruppen, eigene Weiterbildung

Kurze Darstellung der entsprechenden Aktivitäten und des eigenen Beitrags.

Anlage 2 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

- Relevanz, Originalität und Kreativität der erbrachten Forschungsleistungen; Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes,
- Potenzial für Lösung zukünftiger Fragestellungen
- Qualität und Quantität der Veröffentlichungen
- 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 des/der Juniorprofessors/-in bzw. des/der Tenure-Track-Professors/-in
- 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

2. Lehre

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

3. Personalführungskompetenzen

- Teilnahme an extern durchgeführter Weiterbildung
- Besuch von einschlägigen Veranstaltungen der Universität Würzburg
- Nachweis von Führungserfahrung (z.B. Leitung von Arbeitsgruppen)
- Nachwuchsförderung

4. Gremienarbeit / außeruniversitäres Engagement

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

Anlage 3 Empfehlung der Fakultät/Kommission

Der schriftliche Bericht der jeweiligen Kommission fasst die von dem/der Tenure-Kandidaten/-in eingereichten Unterlagen sowie die externen Gutachten zusammen. Daraus abgeleitet wird die Empfehlung zur Gewährung oder Ablehnung des Tenure.

Die abschließende Bewertung sollte auf den in Anlage 2 (Bewertungskriterien) aufgeführten Kriterien basieren und in eine Einschätzung des/der Tenure-Kandidaten/-in im deutschen und internationalen Vergleich münden.

Um die Empfehlungen 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. Darstellung und Profil der Forschung
 - 3.1 Schwerpunkte
 - 3.2 Darstellung der Einzelleistung
 - 3.3 Wissenschaftliche Kooperationen (inner- / außeruniversitär, international)
4. Darstellung der Lehre
 - 4.1 Darstellung der Lehrveranstaltungen
 - 4.2 Betreuung von Studierenden und Doktoranden / Doktorandinnen
 - 4.3 Didaktik
5. Führungskompetenz
6. Darstellung von Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement
7. Erkenntnisse und Einschätzungen
 - 7.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
 - 7.2 Einzelbewertungen der Leistungen in Forschung / Lehre / Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement im deutschen und internationalen Vergleich
 - 7.3 Bewertung der Gesamtleistung
 - 7.4 Zukünftige Entwicklungschancen des/der Tenure-Kandidaten/-in
8. Empfehlung an die Universitätsleitung