

## **Richtlinien des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Juniorprofessuren und bei Tenure-Track-Verfahren**

**(Beschlissen vom Senat in seiner 9. Sitzung am 14.06.2018. Geändert vom Senat in seiner 12. Sitzung am 13.12.2018)**

Die nachstehenden Richtlinien sind bei der Besetzung, Zwischenevaluation und bei Tenure-Track-Verfahren von Juniorprofessuren an der Universität Trier verbindlich zu berücksichtigen.

### **I. Verfahren zur Besetzung einer Juniorprofessur**

### **II. Verfahren zur Feststellung der Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer („Zwischenevaluation“)**

### **III. Regelungen zu Berufungen im Tenure-Track-Verfahren**

#### **I. Verfahren zur Besetzung einer Juniorprofessur**

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden gemäß § 55 Abs. 1 HochSchG von der Präsidentin oder dem Präsidenten auf Vorschlag des Fachbereichs für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat.<sup>1</sup>

Die Regelungen in §§ 56 und 57 GrundO gelten für die Besetzung von Juniorprofessuren entsprechend. Das fachbereichsinterne Verfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren ist daher in Analogie zur Besetzung von Professuren zu gestalten. Das in den „Richtlinien des Senats zum Verfahren der Besetzung einer Professur“ (im Folgenden: „Richtlinien zur Besetzung“) dargelegte Besetzungsverfahren ist sinngemäß anzuwenden.

Bei der Besetzung von Juniorprofessuren ist dabei insbesondere folgendes zu beachten:

1. Grundsätzlich muss für jede freiwerdende W 1-Juniorprofessur ein Wiederzuweisungsantrag gestellt werden, unabhängig davon ob ein Tenure Track-Verfahren angestrebt wird oder nicht. Verwiesen wird hier auf die entsprechenden Regelungen zu Wiederzuweisungsanträgen und Stellenüberprüfungsverfahren von Professuren (Nr. 1 der „Richtlinien zur Besetzung“).

Auf ein Wiederzuweisungsverfahren kann verzichtet werden, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor die Universität in den ersten drei Jahren der Juniorprofessur verlässt, es sei denn die Rahmenbedingungen im Fach, im Fachbereich oder an der Universität hätte sich signifikant geändert. Ein Wiederzuweisungsverfahren wird jedoch notwendig, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor die Universität Trier in den zweiten drei Jahren der Juniorprofessur verlässt.

---

<sup>1</sup> Zu weiteren Einzelheiten zur Dienstrechtlichen Stellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie zu den Einstellungsvoraussetzungen siehe §§ 54 und 55 HochSchG. Anstelle des Beamtenverhältnisses auf Zeit kann auch ein befristetes privatrechtliches Dienstverhältnis begründet werden.

2. Die Stelle ist gemäß Nr. 2 der „Richtlinien zur Besetzung“ öffentlich auszuschreiben. Der zuständige Fachbereich muss vor der Ausschreibung entscheiden, ob nach Ablauf der Befristung ein Tenure Track auf eine ordentliche Professur erfolgen soll. In diesem Falle muss die dafür infrage kommende Stelle vor Ausschreibung der Juniorprofessur konkret benannt werden. Juniorprofessuren mit Tenure Track werden international ausgeschrieben.
3. Die Bildung der Berufungskommission erfolgt entsprechend der Vorgaben des Hochschulgesetzes (siehe „Richtlinien zur Besetzung“ Nr. 3). Bei der Besetzung einer Juniorprofessur ohne Tenure Track kann eine auswärtige Fachvertreterin oder ein auswärtiger Fachvertreter als Mitglied in die Berufungskommission gewählt werden, wenn dies sachdienlich ist. Bei der Besetzung einer Juniorprofessur mit Tenure Track soll eine auswärtige Fachvertreterin oder ein auswärtiger Fachvertreter als Mitglied in die Berufungskommission gewählt werden.
4. Die Darstellung des Auswahlverfahrens sowie die Begründung der Auswahlentscheidung und ggf. die Reihenfolge des Besetzungsvorschlages erfolgt in Analogie zu den Richtlinien zur Besetzung Nr. 7-10. Der Besetzungsvorschlag sollte mindestens zwei und – wenn es geht – drei Personen umfassen, da es zu Ablehnungen von Rufen auf Juniorprofessuren kommen kann.
5. Der Besetzungsvorschlag bedarf der Beschlussfassung im Fachbereichsrat gemäß § 37 GrundO i.V.m. § 38 Abs. 2 HochSchG sowie der Beschlussfassung im Senat. Es sind folgende Dokumente vorzulegen:
  - Kommissionsbericht
  - Laudationes
  - Ergänzende Unterlagen (Protokolle etc.)
  - Bewerbungsunterlagen der gelisteten Personen
  - Bewerberspiegel
  - Auswärtige Gutachten  
Auswärtige Gutachten können eingeholt werden, insbesondere bei kontroverser Diskussionsverlauf oder einer Diskrepanz zwischen dem Vorschlag der Berufungskommission und der Entscheidung des Fachbereichsrats. Bei der Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure Track sind auswärtige Gutachten verpflichtend einzuholen.
  - Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung.
6. Evaluationskriterien  
Der Durchführung der Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und -professoren sowie der Tenure-Evaluation von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren liegen bei der Berufung klar definierte und transparente Kriterien in Form des „Kompetenzrahmens der Universität Trier für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler“ (Anlage 1) zugrunde. Der Bewertung liegen Kriterien zugrunde, die sich bereits in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Der im Kompetenzrahmen enthaltene Kriterienkatalog hat das Ziel, dass diese Kriterien im Interesse universitätsübergreifender Qualitätsstandards möglichst einheitlich zur Anwendung kommen. Gleichzeitig soll aber auch den unterschiedlichen Fächerkulturen hinreichend Rechnung getragen werden. Diese Kriterien bieten deshalb einen Rahmen der Bewertung, der für die jeweilige Junior- oder Tenure-Track-Professur in geeigneter Form konkretisiert wird.

Dies erfolgt über eine jeweils individuelle „Vereinbarung über die Ziele und Kriterien der Evaluation“, die von der Präsidentin oder dem Präsidenten, der Kanzlerin oder dem Kanzler, der Dekanin oder dem Dekan des zuständigen Fachbereichs und der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessoren bzw. der Tenure-Track-Professoren oder dem Tenure-Track-Professor im Rahmen der Einstellung getroffen wird. Bei erheblichen Änderungen der äußeren Rahmenbedingungen kann die Vereinbarung angepasst werden.

7. Hinweis zu den Beschäftigungszeiten (§ 54 HochSchG)

§ 54 HochSchG besagt: „Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Hilfskraft mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen [...] haben.“

Es handelt sich hierbei um eine Soll-Vorschrift, jedoch nicht um ein formales Ausschlusskriterium. Die betroffenen Kandidatinnen und Kandidaten sind im Verfahren zu berücksichtigen. Ausnahmen für eine maßgebliche Überschreitung der Frist sind spezifisch zu begründen. D.h. grundsätzlich sind Ausnahmen möglich, entsprechen aber nicht dem Sinn des Gesetzes. Letztlich liegt die Entscheidung bei der Präsidentin oder dem Präsidenten.

Allerdings kann sich die Kommission auf den Standpunkt stellen, dass die Soll-Bestimmung in § 54 HochSchG streng auszulegen ist. Dies ist ein Standpunkt, der eingenommen werden kann, zumal wenn im Ausschreibungstext klar auf die Regelung zu den Beschäftigungszeiten hingewiesen worden ist. Dies bedeutet: Die formalen Kriterien werden strikt angelegt. In diesem Fall ist die Überschreitung der „Sechs-Jahres-Regelung“ ein Ausschlusskriterium. Wird dieser Standpunkt vertreten, ist dies zu dokumentieren und alle Bewerbungen müssen entsprechend gehandhabt werden. Die Verlängerungen nach § 54 HochSchG bleiben von dieser strengen Auslegung unberührt.

Maßgeblich für das Ende der Sechs-Jahres-Frist ist der Tag des Bewerbungsschlusses.

8. Hinweis zur Altersgrenze

Das Alter der Bewerberinnen und Bewerber ist kein formales Ausschlusskriterium, da ausschließlich nach Leistung und Eignung entschieden werden muss.

Anzumerken ist jedoch, dass ein fortgeschrittenes Alter zum Zeitpunkt der Berufung nicht im Sinne des Konzeptes Juniorprofessur als Nachwuchsförderinstrument ist. Jedoch müssen diese Bewerberinnen und Bewerber im Verfahren Berücksichtigung finden.

Sollen diese Bewerberinnen und Bewerber nicht gelistet werden bzw. keine vorderen Listenplätze erhalten, so muss dies inhaltlich begründet werden.

9. Hinweis zu habilitierten oder nahezu habilitierten Bewerberinnen und Bewerbern

Ausschluss bereits habilitierter Personen vom Verfahren für Juniorprofessuren ggfs. auch im Tenure-Track-Verfahren

Juniorprofessuren stellen ihrem Sinn nach Qualifizierungsdienstverhältnisse dar. Wie in Hochschulgesetzen anderer Länder ausdrücklich geregelt, ergibt sich aus dem Regelungszusammenhang des § 50 HochSchG, dass es zentrale Aufgabe der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist, sich für die Berufung zu Professorinnen und Professoren an einer Universität zu qualifizieren.

Es ist nicht zielführend mit Personen, die bereits über die entsprechende Qualifikation verfügen, ein solches Qualifizierungsdienstverhältnis einzugehen. Der unnötig redundanten Qualifizierung einer Person steht der Entzug der nur begrenzt zur Verfügung stehenden

Qualifizierungsmöglichkeit einer anderen, noch entsprechend qualifizierten Person gegenüber. Eine Doppelqualifizierung entspräche weder der Zielrichtung der Vorschrift noch kann sie wissenschaftspolitisch gewollt sein. Dementsprechend erscheint ein Ausschluss bereits habilitierter Personen von diesem Verfahren sachgerecht.

Ausschluss fast habilitierter Personen vom Verfahren für Juniorprofessuren ggfs. auch im Tenure-Track-Verfahren

Für Personen, deren Habilitation annähernd abgeschlossen ist, die also zeitlich unmittelbar bevorsteht oder jedenfalls inhaltlich soweit abgeschlossen ist, dass deren Abschluss nur von der Erfüllung formaler Verfahrensschritte abhängt, ist der Abschluss eines Qualifizierungsdienstverhältnisses ebenso wenig zielführend, wie für bereits (auch formal) vollständig habilitierte Personen (s.o.).

Da in diesen Fällen die Qualifizierung auf anderem Weg jedenfalls mit sehr großer Wahrscheinlichkeit und zeitnah zu erwarten ist, muss konsequent auch insoweit die Eingehung eines 6-jährigen, redundant qualifizierenden Dienstverhältnisses sowohl angesichts der Zielrichtung des § 50 HochSchG als auch wissenschaftspolitisch als verfehlt angesehen werden.

In Zweifelsfällen ist Rücksprache mit dem Dekanat und ggf. der Präsidentin/dem Präsidenten zu halten, um zu klären, ob der Verfahrensstand der laufenden Habilitation für oder gegen einen Ausschluss vom weiteren Verfahren spricht.

10. Hinweis zu Juniorprofessuren mit Tenure Track

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure Track müssen die in § 50 Abs. 5 Satz 3 HochSchG genannten Voraussetzungen für eine Hausberufung, also den Wechsel der Hochschule nach der Promotion oder die mindestens zweijährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule, bereits zum Zeitpunkt der Ernennung zur Juniorprofessorin oder zum Juniorprofessor und nicht erst bei der anschließenden dauerhaften Übertragung einer Professur erfüllen. Damit wird ausgeschlossen, dass die betreffenden Personen erst die Zeit der Juniorprofessur nutzen, um – beispielsweise im Rahmen einer Beurlaubung – die Voraussetzungen für eine Hausberufung zu erfüllen. Da die Hausberufungsgrundsätze nach § 50 Abs. 5 Satz 3 Halbsatz 1 HochSchG allgemein bei der Berufung auf eine Professur zu beachten sind, gelten sie auch für Professuren mit Tenure Track bereits bei der Berufung auf die Professur in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis und nicht erst bei der dauerhaften Übertragung einer Professur nach § 50 Abs. 4 Satz 3 HochSchG.

## **II. Verfahren zur Feststellung der Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer („Zwischenevaluation“)**

Das Beamtenverhältnis von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wird gemäß § 55 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. § 50 Abs. 3 HochSchG von der Präsidentin oder dem Präsidenten auf Vorschlag des Fachbereichsrats um drei Jahre verlängert, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat.

Im Zuge des Verfahrens (sog. „Zwischenevaluation“) sind folgende Unterlagen zu erstellen und bei der Präsidentin oder dem Präsidenten rechtzeitig zur Behandlung in der Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren einzureichen:

- Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors;
- Vorschlag der Evaluationskommission;
- Votum des Fachbereichsrats.

Die im Folgenden dargelegten Verfahrensschritte sind für die Durchführung der Zwischenevaluation verbindlich:

### 1. Evaluationskriterien

Die Bewertung der wissenschaftlichen Leistung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors erfolgt grundsätzlich anhand des Kompetenzrahmens der Universität Trier für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (Anlage 1) sowie der darauf basierenden Vereinbarung über die Ziele und Kriterien der Evaluation (Teil I, Ziffer 6). Die Bewertung umfasst damit sowohl die Erfüllung der Bewährungsziele als auch das Vorliegen der notwendigen fachlichen und pädagogischen Eignung für die jeweilige dauerhafte Professur.

Erziehungs- und Pflegezeiten werden grundsätzlich nicht bzw. bei teilweiser Freistellung nur entsprechend des Umfangs der Leistungsverpflichtung in die Bewertung einbezogen.

### 2. Verfahrenseröffnung

Das Verfahren der Zwischenevaluation wird zu Beginn des dritten Jahres eingeleitet. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor stellt bei der zuständigen Dekanin oder dem zuständigen Dekan einen Antrag auf Einleitung der Zwischenevaluation. Das Verfahren wird eröffnet, indem die Dekanin oder der Dekan die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor zur Einreichung eines Selbstberichtes auffordert. Die Federführung für das Verfahren liegt beim Dekanat.

### 3. Selbstbericht

Im Rahmen des Selbstberichtes soll die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor über ihre oder seine wissenschaftliche Tätigkeit berichten. Der Bericht soll neben Angaben zur Person und einem aktuellen wissenschaftlichen Lebenslauf eine Darstellung der wissenschaftlichen Tätigkeit (als Anhang) enthalten. Als inhaltliche Grundlage dient der Kompetenzrahmen der Universität Trier für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (vgl. Anlage 1). Verbindlich zu thematisieren sind die sechs zentralen Kompetenzfelder:

- Forschung;
- Lehre;
- Internationalität;
- Projektmanagement und Führung;
- Wissenschaftstransfer;
- Mitwirkung und Nachwuchsförderung.

Im Bericht soll insbesondere auch in Form einer Selbsteinschätzung dargestellt werden inwiefern geplante Entwicklungsziele erreicht wurden und welche Aktivitäten in den kommenden drei Jahren umgesetzt werden sollen. Der Selbstbericht sollte höchstens fünf Seiten umfassen (ohne Anhang) und vier Wochen nach ergangener Aufforderung bei der Dekanin oder dem Dekan eingereicht werden.

#### 4. Evaluationskommission und Fachbereichsrat

Der Fachbereichsrat setzt eine Evaluationskommission ein, die aus mindestens fünf Mitgliedern besteht:

- 3 Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
- 1 Vertreterin oder Vertreter der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 1 Vertreterin der Gruppe der Studierenden

Mitglieder des Faches sind dabei angemessen zu berücksichtigen. Die Richtlinien zur Befangenheit sind zu beachten.

Die Gleichstellungsbeauftragte des betroffenen Fachbereichs kann an den Sitzungen der Evaluationskommission mit beratender Stimme teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (§ 72 Abs. 5 i.V.m. Abs. 4 Satz 2 bis 4 HochSchG).

Auf der Grundlage des Selbstberichts sowie ggf. ergänzender Unterlagen bewertet die Kommission die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors im Gesamten.

Vor Abschluss der Bewertung ist die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor in einem Gespräch mit der Kommission anzuhören.

Der Fachbereichsrat beschließt auf der Grundlage des Selbstberichtes der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors sowie der schriftlichen Einschätzung der Evaluationskommission einen begründeten Vorschlag zur Verlängerung bzw. Beendigung des Dienstverhältnisses und leitet den Vorschlag der Präsidentin oder dem Präsidenten zur Behandlung in der Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren zu.

#### 5. Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren

Das vorsitzende Mitglied stellt den Bericht der Evaluationskommission in der Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren vor. Im Zuge der Vorstellung des Berichts können bis zu zwei weitere Mitglieder der Evaluationskommission an der Sitzung der Senatskommission mit beratender Stimme teilnehmen. Auf dieser Grundlage beschließt die Senatskommission, ob eine Verlängerung des Dienstverhältnisses erfolgen soll.

#### 6. Beschlussfassung

Auf der Grundlage der Voten des Fachbereichsrats und der Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren trifft die Präsidentin oder der Präsident eine Entscheidung über die Verlängerung. Bei abweichenden Voten von Fachbereichsrat und Senatskommission ist zusätzlich eine Stellungnahme des Senats erforderlich. Die Ablehnung der Verlängerung ist gegenüber der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor zu begründen. Hat sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor nicht bewährt, ist sie oder er vor Entscheidung der Präsidentin oder des Präsidenten über die Verlängerung anzuhören.

Wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer nicht bewährt hat, wird das Dienstverhältnis – bei Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors – um ein Jahr verlängert. Diese Phase soll insbesondere zur Orientierung über alternative Karrierewege dienen.

#### 7. Zeitliche Planung

Anlage 2 enthält einen Vorschlag zur zeitlichen Planung der Zwischenevaluation. Hinsichtlich der notwendigen Gremienentscheidungen sind auch Verzögerungen zu beachten, die sich ggf. aus den vorlesungsfreien Zeiten ergeben. Sofern gewährleistet ist, dass die Gremienentscheidungen rechtzeitig erfolgen können, kann der Zeitplan flexibel gehandhabt werden.

### III. Regelungen zu Berufungen im Tenure-Track-Verfahren

#### 1. Geltungsbereich und -bedingungen

Tenure Track bezeichnet ein Besetzungsverfahren für eine Professur, bei dem nach einer befristeten Bewährungsphase eine Übernahme auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis ohne erneute Ausschreibung oder erneutes Auswahlverfahren erfolgen kann.

Die folgenden Regelungen für Tenure-Track-Verfahren gelten für

- (a) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Sinne von § 55 i.V.m. § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 3 i.V.m. Abs. 3 und 4 HochSchG und
- (b) Professorinnen und Professoren in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 51 Abs. 2 i.V.m. § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 i.V.m. Abs. 3 und 4 HochSchG

soweit

- ihnen bei ihrer Berufung oder Anstellung in ein befristetes Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis an der Universität Trier die Übertragung einer dauerhaften Professur für den Fall zugesagt wurde, dass sie sich in einer sechsjährigen Bewährungsphase für die zugesagte Professur bewährt haben (Tenure Track);
- die allgemeinen dienstrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren insbesondere Hochschulwechsel nach der Promotion oder nach der Promotion eine mindestens zweijährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule gemäß § 50 Abs. 2 Satz 3 HochSchG).

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Professorinnen und Professoren, die sich in der Bewährungszeit einer Tenure-Track-Professur befinden, werden im Folgenden als Tenure-Track-Professorinnen bzw. Tenure-Track-Professoren bezeichnet.

Die Bewährung wird gemäß dem folgend dargestellten Evaluationsverfahren („Tenure-Evaluation“) festgestellt.

Die Tenure-Track-Verfahren setzen voraus, dass bereits in der Ausschreibung verbindlich auf das Verfahren hingewiesen wurde und darüber hinaus der oder dem zu Berufenden bereits bei der Berufung oder Anstellung die in Anlage 1 definierten Evaluationskriterien bekannt gemacht wurden, nach denen sie oder er beurteilt wird. In der Ausschreibung sind die Wertigkeit sowie das Fachgebiet der späteren Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis anzugeben. Die Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren erfolgt international (vgl. Teil I, Ziffer 2).

#### 2. Zeitliche Vorgaben und Planung

Die Befristung einer Tenure-Track-Professur beträgt in der Regel sechs Jahre. Im dritten Jahr findet eine Zwischenevaluation statt, für welche die Bestimmungen von Teil II dieser Richtlinie entsprechend anzuwenden sind.



Die Einleitung der Tenure-Evaluation kann nach erfolgreicher Zwischenevaluation in der Regel frühestens im fünften Jahr der Tenure-Track-Professur beantragt werden. Die Ernennung erfolgt grundsätzlich mit Wirkung zum Ablauf des sechsten Jahres.

Anlage 3 enthält einen Vorschlag zur zeitlichen Planung des Tenure-Track-Verfahrens. Zu beachten ist hierbei, dass der Abschluss des Verfahrens (Prüfung und Beantragung der Ernennungsurkunde, Gesundheitszeugnis etc.) Zeit in Anspruch nimmt und daher die Senatsentscheidung frühzeitig im sechsten Jahr herbeizuführen ist.

### 3. Evaluationskriterien

Die Bewertung der wissenschaftlichen Leistung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors erfolgt grundsätzlich anhand des Kompetenzrahmens der Universität Trier für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (Anlage 1) sowie der darauf basierenden Vereinbarung über die Ziele und Kriterien der Evaluation (Teil I, Ziffer 6). Die Bewertung umfasst damit sowohl die Erfüllung der Bewährungsziele als auch das Vorliegen der notwendigen fachlichen und pädagogischen Eignung für die jeweilige dauerhafte Professur.

Erziehungs- und Pflegezeiten werden grundsätzlich nicht bzw. bei teilweiser Freistellung nur entsprechend des Umfangs der Leistungsverpflichtung in die Bewertung einbezogen.

### 4. Regelungen zur Rufabwehr

Bei der Erteilung eines adäquaten Rufes einer anderen Universität an eine Tenure-Track-Professorin oder einen Tenure-Track-Professor kann zu dessen Abwendung auf Antrag des betreffenden Fachbereichs die Tenure-Evaluation mit Zustimmung der Universitätsleitung auch zu einem früheren Zeitpunkt eingeleitet werden sowie teilweise oder vollständig entfallen. In diesem Fall ist ein weiteres förmliches Evaluierungsverfahren an der Universität Trier nicht mehr erforderlich.

### 5. Verfahrenseröffnung

Die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor stellt nach erfolgreicher Zwischenevaluation und Aushändigung der zweiten Ernennungsurkunde frühestens im fünften Jahr der Tenure-Track-Professur bei der zuständigen Dekanin oder dem zuständigen Dekan einen Antrag auf Einleitung der Tenure-Evaluation. Das Verfahren wird eröffnet, indem die Dekanin oder der Dekan die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor zur Einreichung eines Selbstberichtes auffordert. Gleichzeitig wird die Präsidentin oder der Präsident durch Übersendung einer Mehrfertigung über den Eingang des Antrages informiert.

### 6. Selbstbericht

Im Selbstbericht beschreibt die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor seine wissenschaftlichen Aktivitäten in den vergangenen Jahren. Im Rahmen einer kritischen Selbstreflexion sollen hierbei nicht nur Erfolge, sondern auch Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung thematisiert werden.

Der Selbstbericht soll neben Angaben zur Person und einem aktuellen wissenschaftlichen Lebenslauf eine Darstellung der wissenschaftlichen Tätigkeit enthalten. Als inhaltliche Grundlage dient der Kompetenzrahmen der Universität Trier für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (vgl. Anlage 1). Verbindlich zu thematisieren sind die sechs zentralen Kompetenzfelder:

- Forschung;

- Lehre;
- Internationalität;
- Projektmanagement und Führung;
- Wissenschaftstransfer;
- Mitwirkung und Nachwuchsförderung.

Der Selbstbericht soll höchstens zehn Seiten umfassen; er ist vier Wochen nach ergangener Aufforderung bei der Dekanin oder dem Dekan einzureichen.

### 7. Auswärtige Gutachten

Zur Forschungs- und Lehrleistung werden zwei externe Gutachten eingeholt. Die Dekanin oder der Dekan bestimmt auf Vorschlag der Tenure-Kommission zwei Gutachterinnen und Gutachter. Die Auswahl und Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter setzt voraus, dass diese über einen hinreichenden Überblick über den fachwissenschaftlichen Erkenntnisstand in denjenigen Fachgebieten verfügen, mit denen sich die Forschung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors befassen. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen ausgezeichnete, auch international ausgewiesene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer) sein und aus verschiedenen Institutionen stammen. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit von Gutachterinnen und Gutachter und Tenure-Track-Professorin oder Tenure-Track-Professor muss gewährleistet sein, ehemalige Betreuerinnen und Betreuer der Dissertation scheidet als Gutachterinnen und Gutachter aus. Es kommen die vom Senat beschlossenen Regelungen zur Befangenheit zur Anwendung.

Als Grundlage für ihre Beurteilung erhalten die Gutachterinnen und Gutachter den Selbstbericht.

Die Gutachterin oder der Gutachter werden insbesondere beauftragt, die Leistungen der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors im nationalen und internationalen Vergleich zu beurteilen. Für eine positive Tenure-Evaluierung wird erwartet, dass die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor einen wesentlichen, in den einschlägigen Fachkreisen beachteten Beitrag zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung der Disziplin erbracht hat.

Die Gutachten sollen eine zusammenfassende Empfehlung enthalten, ob die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor im Hinblick auf ihre oder seine Forschungsleistungen für eine Tätigkeit als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer geeignet ist.

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

### 8. Tenure-Kommission und Fachbereichsrat

Zur Durchführung der Evaluation und ggf. Vorbereitung eines Berufungsvorschlages bildet der Fachbereichsrat eine Tenure-Kommission. Hier gelten grundsätzlich die Regelungen und Verfahrensschritte entsprechend dem Berufungsverfahren zur Besetzung einer Professur.

Als Grundlage der Entscheidungsfindung der Kommission dienen obligatorisch der Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors sowie die auswärtigen Gutachten. Zudem lädt die Kommission die Kandidatin oder den Kandidaten zu einem Gespräch ein. Die Kommission kann darüber hinaus für das Verfahren ergänzende Bestandteile, wie z.B. einen Lehrvortrag oder einen wissenschaftlichen Vortrag, vorsehen.

Die Kommission bewertet die wissenschaftliche Leistung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors anhand des Kompetenzrahmens der Universität Trier für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (Anlage 1) sowie der Vereinbarung über die Ziele und Kriterien der Evaluation (Teil I, Ziffer 6).

Auf der Grundlage des Selbstberichts und der auswärtigen Gutachten bewertet die Kommission die Leistungen der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors im Gesamten. Sie erstellt einen abschließenden Bericht mit einer Empfehlung zur Feststellung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer und soweit die Empfehlung positiv ist, einen Vorschlag zur Berufung. Es ist dabei zum Ausdruck zu bringen, dass die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen im Sinne von § 49 Abs. 1 Nr. 4 HochSchG erfüllt sind.

Das vorsitzende Kommissionsmitglied sendet die vollständigen Unterlagen 14 Tage vor der Fachbereichsratsitzung an die Dekanin oder den Dekan, so dass sie oder er den Berufungsvorschlag in den Fachbereichsrat einbringen kann.

Zu den vollständigen Unterlagen gehören

1. der Bericht des vorsitzenden Mitgliedes der Tenure-Kommission;
2. die auswärtigen Gutachten;
3. ergänzende Unterlagen (wie Protokolle, Sondervoten, Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung) und
4. der Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors.

Nach Prüfung der Unterlagen durch das Dekanat und die Personalabteilung reicht das vorsitzende Mitglied der Kommission die Antragsunterlagen in dreifacher Ausfertigung im Dekanat ein.

Das vorsitzende Mitglied stellt den Kommissionsbericht sowie die Gutachten im Fachbereichsrat vor. Auf dieser Grundlage beschließt der Fachbereichsrat, ob eine positive Bewährungsfeststellung erfolgen soll.

#### 9. Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren

Nach Beschlussfassung im Fachbereichsrat sendet die Dekanin oder der Dekan die Unterlagen mit einem entsprechenden Anschreiben (Datum der Fachbereichsratsitzung, Abstimmungsergebnis) zur Behandlung in der Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren an die Präsidentin oder den Präsidenten. Die Unterlagen müssen mindestens acht Tage vor dem Termin der Kommissionssitzung bei der Präsidentin oder beim Präsidenten eingereicht werden. Neben dem Original ist eine Kopie aller Unterlagen bei der Präsidentin oder beim Präsidenten einzureichen.

Das vorsitzende Mitglied stellt den Bericht der Tenure-Kommission sowie die Gutachten in der Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren vor. Im Zuge der Vorstellung des Berichts können bis zu zwei weitere Mitglieder der Tenure-Kommission an der Sitzung der Senatskommission mit beratender Stimme teilnehmen. Auf dieser Grundlage beschließt die Senatskommission, ob eine positive Bewährungsfeststellung erfolgen soll.

#### 10. Beschlussfassung

Der Senat nimmt zu den Voten des Fachbereichsrats und der Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren Stellung. Auf der Grundlage der Voten des Fachbereichsrats, der Senatskommission und des Senats trifft die Präsidentin oder der Präsident eine Entscheidung. Eine ablehnende Entscheidung ist gegenüber der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor zu begründen. Hat sich die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor nicht bewährt, ist sie oder er vor Entscheidung durch die Präsidentin oder den Präsidenten anzuhören.

#### 11. Verfahrensabschluss

Im Falle der positiven Bewährungsfeststellung und einer dementsprechenden Entscheidung der Präsidentin oder des Präsidenten erfolgt die Ruferteilung an die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor durch die Präsidentin oder den Präsidenten. Das MWWK wird durch die Präsidentin oder den Präsidenten über die Ruferteilung in Kenntnis gesetzt.

Die Präsidentin oder der Präsident lädt die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor zu Berufungsverhandlungen ein, in denen auf der Grundlage eines Positionspapiers die Ausstattung und die Besoldung festgelegt werden. Die Dekanin oder der Dekan ist an den Berufungsverhandlungen zu beteiligen. Nach Annahme des Berufungsangebotes ist das Tenure- und Berufungsverfahren abgeschlossen.

Führen die Berufungsverhandlungen zu keinem positiven Abschluss, wird das Berufungsverfahren eingestellt. Die Besetzung der Professur kann dann nur im Rahmen des üblichen Ausschreibungs- und Berufungsverfahrens erfolgen.

Nach der schriftlichen Annahme des Berufungsangebotes wird von der Personalabteilung beim MWWK die Ernennung zur Universitätsprofessorin oder zum Universitätsprofessor beantragt. Die Vorlage an das MWWK kann erst nach dem Vorliegen der formalen Voraussetzungen (positives amtsärztliche Untersuchung (Verbeamtung auf Lebenszeit); aktuelles polizeiliches Führungszeugnis, abgeschlossene Berufungsvereinbarung etc.) erfolgen. Eine entsprechende Untersuchung wird von der Personalabteilung rechtzeitig in die Wege geleitet. Nach Eingang der Ernennungsurkunde vom MWWK erfolgt die Aushändigung durch die Präsidentin oder den Präsidenten.

Bei negativer Stellungnahme des Senats oder im Fall, dass die Präsidentin oder der Präsident mit dem Berufungsvorschlag nicht einverstanden ist, wird das Tenure-Track-Verfahren abgebrochen. In diesem Fall prüft die Universität auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors, ob eine befristete Weiterbeschäftigung von bis zu einem Jahr möglich ist.

Die Besetzung der Professur erfolgt dann im üblichen Verfahren.

Trier, 20.12.2018



Prof. Dr. Michael Jäckel  
Präsident

Anlage 1.

Kompetenzrahmen der Universität Trier für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

Kompetenzfeld	Kompetenzen	Anforderung	Bewertungskriterien
<b>Forschung (F)</b>	F1: Innovative Forschungsdesigns und -methoden	Erbringung wissenschaftlicher Leistungen mit hoher Qualität, innovativem und interdisziplinärem Charakter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfang und Qualität der wissenschaftlichen Arbeiten (insbesondere Plausibilität, methodische Fundierung, innovativer Charakter der Forschungsansätze und Eigenständigkeit als Beitrag zur Entwicklung des Forschungsfeldes)</li> <li>• Reputation im internationalen Umfeld (Preise, Auszeichnungen, Gastvorträge)</li> <li>• Einwerbung von Drittmitteln (z.B. EU, DFG, BMBF)</li> <li>• Kooperationsbereitschaft (z.B. Integration in bestehende oder im Aufbau befindliche Forschungsverbände, Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung)</li> </ul>
	F2: Forschung nach Kriterien guter wissenschaftlicher Praxis		
	F3: Abfassen von exzellenten wiss. Publikationen		
	F4: Publikationsstrategien		
	F5: Einwerbung von Drittmittelgeldern		
	F6: Zusammenarbeit in internationalen und interdisziplinären Forschungsteams		
<b>Lehre (L)</b>	L1: Kompetenzorientierte Planung von Lehrveranstaltungen	Durchführung von fachlich und didaktisch hochwertigen Lehrveranstaltungen; Betreuung und Beratung von Studierenden, Promovierenden und Postdocs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfang und Qualität der Lehrtätigkeit (u.a. anhand der Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluation)</li> <li>• Eigenständigkeit und Kreativität im Umgang mit (zeitgemäßen) Lehrinhalten und Lehrkonzepten;</li> <li>• Lehrpreise</li> <li>• Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen</li> <li>• Betreuung von Projekt- und Abschlussarbeiten</li> <li>• Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs</li> </ul>
	L2: Durchführung von Lehrveranstaltungen		
	L3: Reflexion und Evaluation Lehrveranstaltungen		
	L4: Kompetenzorientiertes Prüfen		
	L5: Betreuung und Beratung von Studierenden, Promovierenden und Postdocs		
<b>Internationalität (I)</b>	I1: Vortragen in internationalen Kontexten und Publizieren in internationalen Publikationsorganen	Aufbau internationaler Kontakte und Kooperationen mit ausländischen Partnern in Forschung und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publikationen in internationalen Journalen</li> <li>• Teilnahme an internationalen Tagungen und Konferenzen</li> <li>• Lehr- und Forschungsaufenthalte an ausländischen Hochschulen und wiss. Einrichtungen</li> <li>• Mitgliedschaft in internationalen Forschungsverbänden</li> <li>• Internationale Kooperationen in Forschung und Lehre</li> <li>• Betreuung von internationalen Studierenden und Promovierenden</li> </ul>
	I2: Internationale Lehr- und Forschungsaufenthalte und Stipendienwerbung		
	I3: Umgang in interkulturellen Kontexten in Forschung und Lehre		
	I4: Aufbau und Pflege wiss. Kontakte und Netzwerke		
<b>Projektmanagement und Führung (P)</b>	P1: Antragstellung, Planung und Budgetierung von wiss. Projekten	Durchführung von wissenschaftlichen Projekten von der Antragsstellung bis zum Projektabschluss;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an überfachlichen Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere zu Fragen des (Hochschul-)Managements und der Personalführung</li> </ul>
	P2: Projektmanagement-Methoden		

	P3: Führungskompetenz	Leitung von Arbeitsgruppen und Projektteams; Leitung eines Teams	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrung in Leitungs-, Führungs- und Koordinationsfunktionen (z.B. Leitung von Nachwuchs-, Projekt- und Arbeitsgruppen, Koordination und Abwicklung von Projekten)</li> </ul>
<b>Wissenschaftstransfer (W)</b>	W1: Kreativitätstechniken und Formen des Wissenschaftstransfers	Erbringung von innovativen Leistungen und Transfer von Forschungsergebnissen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anmeldung und Erteilung von Patenten</li> <li>• Ausgründungen</li> <li>• Kooperationen mit Unternehmen und Organisationen außerhalb der Universität</li> <li>• Beteiligung an Netzwerk- und Transferaktivitäten</li> </ul>
	W2: Gründungskompetenz		
<b>Mitwirkung und Nachwuchsförderung (M)</b>	M1: Mitarbeit in und Leitung von wissenschaftlichen Gremien, Verbänden und anderen Institutionen	Beteiligung und aktive Tätigkeit in Gremien der universitären Selbstverwaltung und anderen wissenschaftsrelevanten Institutionen, Verbänden und Vereinen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligung in der universitären Selbstverwaltung (z.B. Kommissions- und Gremienarbeit, Übernahme einer Funktion/eines Amtes innerhalb der Selbstverwaltung);</li> <li>• Verantwortliche Mitarbeit in einschlägigen Wissenschaftsorganisationen (z.B. Berufsverbände, Stiftungen, Institutionen zur Forschungsförderung);</li> <li>• Beteiligung an den regionalen Kooperationen der Universität Trier;</li> <li>• Beteiligung an sonstigen Aktivitäten zugunsten der Universität Trier (z.B. Kooperationen mit Schulen, Summer Schools, Kinder-Uni).</li> </ul>
	M2: Gutachtertätigkeit für wissenschaftliche Journale und wissenschaftliche Zeitschriften, Verlage und Institutionen		
	M3: Motivation und Förderung des wiss. Nachwuchses		

## Anlage 2. Ablauf einer Zwischenevaluation

### (a) Vorschlags- und Entscheidungskette

Evaluationskommission	Vorschlag zur positiven oder negativen Bewährungsfeststellung
Fachbereichsrat	Vorschlag zur positiven oder negativen Bewährungsfeststellung
Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren	Vorschlag zur positiven oder negativen Bewährungsfeststellung
Senat	ggf. Stellungnahme zur positiven oder negativen Bewährungsfeststellung; Stellungnahme ist obligatorisch bei abweichenden Voten von Fachbereichsrat und Senatskommission
Präsidentin/Präsident	Entscheidung über Bewährungsfeststellung

### (b) Zeitliche Planung

Verfahrensschritt	Dauer	Zeitleiste (vor Beendigung des Dienstverhältnisses)
Selbstbericht	4 Wochen	8 Monate
Benennung der Evaluationskommission durch den Fachbereichsrat		7 Monate
Beratung in der Evaluationskommission		5 Monate
Anhörung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors	2 Wochen	
Vorschlag und Bericht der Evaluationskommission	2 Wochen	
Beschluss Fachbereichsrat: Vorschlag zur positiven oder negativen Bewährungsfeststellung		4 Monate
Beschluss Senatskommission: Vorschlag zur positiven oder negativen Bewährungsfeststellung		3 Monate
ggf. Stellungnahme Senat		2 Monate
Entscheidung Präsidentin oder Präsident		2 Monate
Bearbeitung durch die Personalabteilung		1 Monat

### Anlage 3. Ablauf eines Tenure-Track-Verfahrens

#### (a) Vorschlags- und Entscheidungskette

Tenure-Kommission	Vorschlag zur Gewährung oder Ablehnung von Tenure an den Fachbereichsrat
Fachbereichsrat	Vorschlag zur Gewährung oder Ablehnung von Tenure an die Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren
Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren	Vorschlag zur Gewährung oder Ablehnung von Tenure an den Senat
Senat	Stellungnahme zur Gewährung oder Ablehnung von Tenure
Präsidentin/Präsident	Entscheidung über die Gewährung oder Ablehnung von Tenure und ggf. Ruferteilung

#### (b) Zeitliche Planung

Verfahrensschritt	Dauer	Zeitleiste (bis Ende des 5. Jahres der Dienstzeit)
Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors an die Dekanin oder den Dekan des Fachbereichs auf Einleitung des Tenure-Track-Verfahrens		8 Monate
Verfahrenseröffnung durch die Dekanin oder den Dekan: Aufforderung an die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor zur Einreichung des Selbstberichtes	2 Wochen	7,5 Monate
Bildung der Tenure-Kommission durch den Fachbereichsrat		8–6 Monate
Einreichen des Selbstberichtes durch die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor bei der Dekanin oder dem Dekan	4 Wochen	6 Monate
Bestimmung der externen Gutachterinnen und Gutachter		5 Monate
Aufforderung an die Gutachterinnen und Gutachter zur Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen		5 Monate
Eingang der Gutachten	8 Wochen	3 Monate
Bewertung der wissenschaftlichen Tätigkeit durch die Kommission	4 Wochen	2 Monate
Vorschlag des Fachbereichsrats zur Gewährung oder Ablehnung von Tenure	4 Wochen	1 Monat
Vorschlag der Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren zur Gewährung oder Ablehnung von Tenure		zu Beginn des 6. Jahres der Dienstzeit
Stellungnahme des Senats zur Gewährung oder Ablehnung von Tenure		im 6. Jahr der Dienstzeit
Anschließendes verkürztes Berufungsverfahren		im 6. Jahr der Dienstzeit