UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Tenure-Track-Professur (W1)

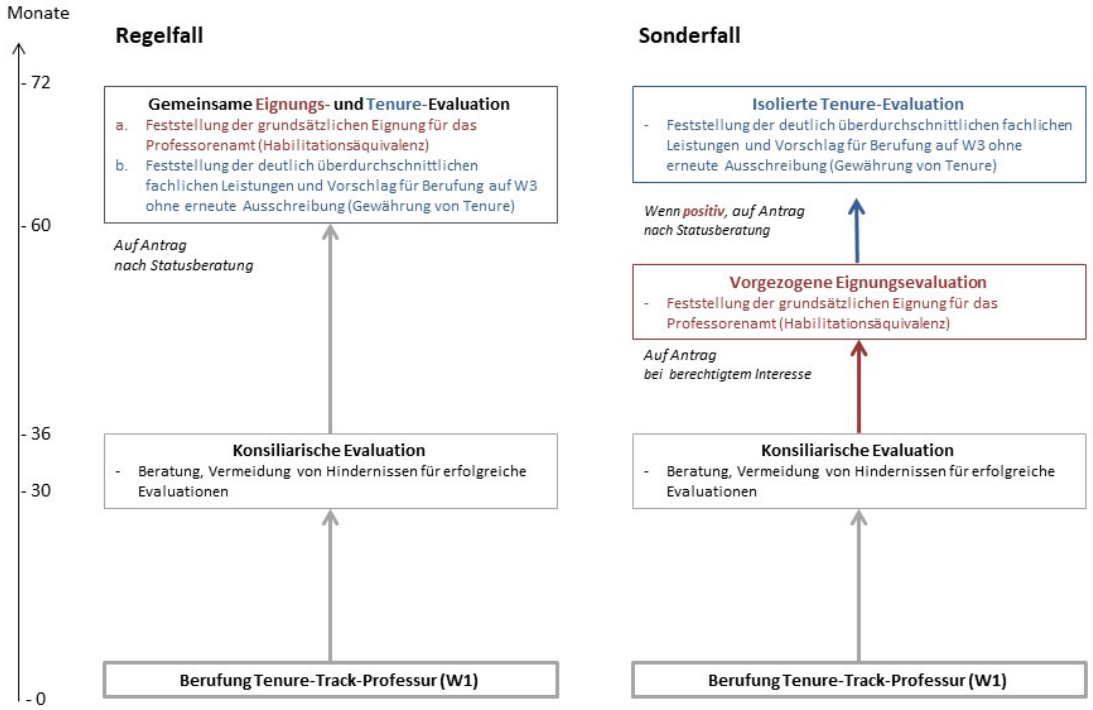
Handreichung zur Berufung, Begleitung und Evaluation von Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren

Stand: April 2022

I. Zielsetzung

An der Universität Heidelberg gibt es verschiedene Karrierewege auf dem Weg zur Professur: Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessur (ohne Tenure) sowie seit 2018 die Tenure-Track-Professur in der Besoldungsgruppe W1. Im Tenure-Track-Modell ist die zeitgerechte Verfügbarkeit einer regulären W3-Stelle abgesichert. Die Übernahme auf diese Stelle hängt allein von der Leistungsbilanz in der Qualifikationsphase ab. Die Universität Heidelberg hat verbindlich beschlossen, ca. 10% ihrer W3-Professuren dauerhaft in einem geregelten Übernahmeverfahren zu besetzen und damit den Tenure-Track als gleichwertigen Karriereweg auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur zu etablieren.

Bei Tenure-Track-Professuren erfolgt in der Regel nach drei Jahren eine umfassende konsiliarische Evaluation, die der Beratung und der Vermeidung von Hindernissen auf dem Weg zur erfolgreichen Abschlussevaluation dient. Im Rahmen der Abschlussevaluation wird anhand klar definierter Leistungskriterien die grundsätzliche Befähigung zum Professorenamt (Eignungsevaluation) sowie die Berufbarkeit auf die vorgesehene W3-Lebensprofessur (Tenure-Evaluation) überprüft. Im Regelfall werden diese beiden Evaluationen verfahrenstechnisch zusammengefasst; der Sonderfall der vorgezogenen Eignungs- bzw. isolierten Tenure-Evaluation ist jedoch ebenfalls möglich.



Diese Handreichung dient zur Orientierung und zur Strukturierung des Verfahrens. Sie richtet sich sowohl an die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber selbst als auch an diejenigen, die in den wissenschaftlichen Einrichtungen für die Berufung, Begleitung und Evaluation der Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren verantwortlich sind.

Rechtsgrundlagen sind die „Satzung der Universität Heidelberg über die Evaluation von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren“ (JunProfEvalS), die fakultätsspezifischen „Verfahrensordnungen“, sowie die „Satzung der Universität Heidelberg zur Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit bei Kinderbetreuung und Pflege“ in der jeweils gültigen Fassung.

Ansprechpartner für alle Fragen zur Tenure-Track-Professur ist das Dezernat Personal mit all seinen Abteilungen.

www.universität-heidelberg.de/tenuretrack

II. Besonderheiten im Rahmen des Berufungsverfahrens (Ernennung auf W1)

Die Berufung auf eine Tenure-Track-Professur folgt denselben Schritten wie die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur. Offene Stellen werden in der Regel international in deutscher und englischer Sprache ausgeschrieben. In der Ausschreibung muss der Hinweis auf eine spätere Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur im vereinfachten Berufungsverfahren genannt sein. Zu beachten ist, dass bei der Erstellung der auswärtigen vergleichenden Gutachten im Auswahlprozess „international ausgewiesene“ Personen beteiligt sein müssen (§ 51b Abs. 1). Als Senatsberichterstatter werden Personen aus dem Pool der Senatsbeauftragten für Qualitätsentwicklung – Wissenschaftlicher Nachwuchs bestellt. Sie unterstützen die oder den Vorsitzenden der Berufungskommission zu Fragen der Qualitätssicherung im Rahmen der Tenure-Track-Professur. Ansprechpartner für diese Schritte ist die Abteilung Personalservice für Beamte (Team Berufungen).

Tenure-Track-Professuren sind als Qualifikationsstellen zu verstehen, zielen also auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in einer frühen Karrierephase. Idealerweise sollten entsprechend der Leitlinien Karriereentwicklung der Universität Heidelberg zwischen Promotion und der angestrebten Übernahme auf die Lebenszeitprofessur nicht mehr als zehn Jahre liegen. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen

- Nach § 51 LHG sollte die Vorbeschäftigungszeit als Akademische Mitarbeiterin bzw. Akademischer Mitarbeiter in der Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre) betragen haben.
- Im Einzelfall sind Zeiten der Kindererziehung oder zusätzliche außerwissenschaftliche Qualifikationszeiten zu berücksichtigen.
- Quereinstiege aus anderen Karrierewegen (z.B. Juniorprofessur ohne Tenure Track, Habilitationsvorhaben, Nachwuchsgruppenleitung) sind möglich und können, solange sie in der frühen Karrierephase stattfinden, sinnvoll sein.
- Erbrachte Leistungen können im Einzelfall grundsätzlich angerechnet und eine Eignungsevaluation vorzeitig eingeleitet werden, sofern ein berechtigtes Interesse besteht, allerdings in der Regel nicht vor Ende des zweiten Dienstjahres des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin (§ 9 JunProfEvalS).
- Vorzeiten einer Juniorprofessur ohne Tenure Track sind nach LHG zwingend auf die Juniorprofessur mit Tenure Track anzurechnen, entsprechend vorzeitig finden Eignungs- bzw. Tenure-Evaluation statt.
- Die Berufung von Kandidatinnen und Kandidaten, die bereits eine Habilitation erbracht haben, ist zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, erfordert aber eine Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung der besonderen fachlichen Eignung und des individuellen Karriereverlaufs der Person.

Mitglieder der Universität Heidelberg (Hausberufungen) können auf eine Tenure-Track-Professur nur in begründeten Ausnahmefällen berufen werden, sofern der Kandidat oder die Kandidatin nach der Promotion nach Heidelberg gewechselt hat oder zwei Jahre an einer anderen Einrichtung beschäftigt war (§ 48 Abs. 2 Satz 3 und 5 LHG).

Die Tenure-Track-Professuren sind, entsprechend den landesrechtlichen Rahmenbedingungen, als Juniorprofessuren nach W1 bewertet. Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren werden für die Dauer von sechs Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt oder in einem privatrechtlichen Vertragsverhältnis beschäftigt. Für die Ernennung im Beamtenverhältnis gilt nach § 48 Abs. 1 LHO eine Altersgrenze von 42 Jahren.

Die Stelleninhaber nehmen gemäß § 51 Abs. 1 Satz 1 LHG ihre Aufgaben als Professorinnen und Professoren in Forschung und Lehre selbständig wahr. Sie erhalten von der Universität jeweils eine angemessene Ausstattung, die im Rahmen eines Berufungsgesprächs besprochen wird und deren Umfang sich an dem jeweils wahrgenommenen Aufgabengebiet orientiert.

Die Abteilung Berufungsservice und W-Besoldung koordiniert und begleitet die Berufungsgespräche und steht als Ansprechpartner auch bei Fragen zu persönlichen Lebensthemen (z.B. Dual Career, Kinderbetreuung) zur Verfügung.

Für Berufungskommissionen und deren Vorsitzende gibt es das Angebot, die Beratung und Begleitung des Auswahlprozesses durch Expertinnen der Stabsstelle Tenure-Track-Professur in Anspruch zu nehmen.

Berufungsvereinbarung zur Evaluation

Der spätere Übergang auf die Lebenszeitprofessur erfolgt auf Basis einer erfolgreichen Evaluierung nach bei der Berufung klar definierten und transparenten Kriterien. Im Rahmen des Berufungsgesprächs mit dem Rektorat wird daher eine Berufungsvereinbarung zur Evaluation geschlossen. Sie schafft von Anfang an Transparenz und Sicherheit für alle Beteiligten und dient als wichtiger Orientierungspunkt im Evaluationsverfahren.

Als Grundlage für die Berufungsvereinbarung legt die Berufungskommission bei ihrem Beschluss über den Berufungsvorschlag fachspezifische Kriterien für die spätere Eignungs- und Tenure-Evaluation fest. Den Rahmen bilden die in § 8 (Eignungsevaluation) bzw. § 14 Absatz 3-6 (Tenure-Evaluation) der Evaluationssatzung genannten Leistungsbereiche sowie die ggf. zusätzlich in der Verfahrensordnung der jeweiligen Fakultät festgelegte Konkretisierung und Gewichtung. Anhang 1 gibt einen tabellarischen Überblick über die Leistungsbereiche und Kriterien.

Die Fakultät reicht diese Aufstellung zusammen mit der Berufungsliste bei der Abteilung Personalservice für Beamte ein. Die Evaluationskriterien müssen jedoch nicht dem Senat vorgelegt werden.

Die Berufungsvereinbarung wird vom Rektor (vertreten durch den Kanzler) und der oder dem Berufenen unterzeichnet. Der Dekan und der Geschäftsführende Direktor des Instituts erhalten diese Berufungsvereinbarung zur Kenntnis. Im Rahmen der Konsiliarischen und der Tenure-Evaluation erhalten die (stimmberechtigten) Mitglieder der Evaluationskommission ebenfalls Einsicht in diese Berufungsvereinbarung.

Sollte sich im Rahmen der Konsiliarischen Evaluation die Notwendigkeit zur Anpassung der Kriterien ergeben, bedarf dies der Absprache mit Institut, Fakultät und Rektorat.

Die Stabsstelle Tenure-Track-Professur steht für diesen Verfahrensschritt als Ansprechpartner zur Verfügung.

III. Systematische Begleitung

Erstgespräch am Institut

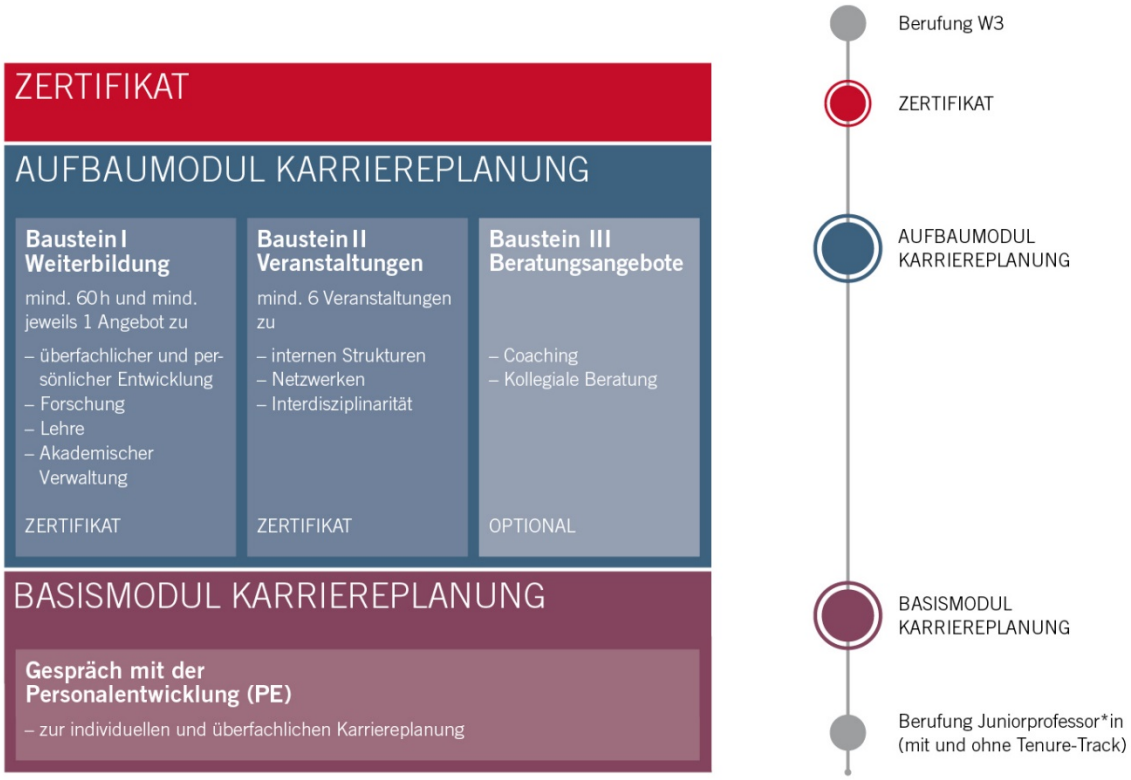
Neuberufene Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sollen in den ersten drei Monaten nach Dienstantritt ein Auftaktgespräch mit dem Dekan oder der Dekanin und/oder der Institutsleitung und/oder einem weiteren, möglichst fachnahen Hochschullehrenden dieser Fakultät zur fachlichen und organisatorischen Verortung am Institut führen. Im Rahmen dieses Gesprächs werden die Kriterien aus der Berufungsvereinbarung gemeinsam mit dem Stelleninhaber bzw. der der Stelleninhaberin präzisiert und ggf. ein Qualifizierungs- bzw. Arbeitsplan erstellt.

Statusberatung

Vor der Tenure-Evaluation findet verbindlich eine Statusberatung statt (§13 Abs. 3 JunProfEvalS). Diese Beratung soll dem Tenure-TrackProfessor bzw. der Tenure-Track-Professorin helfen, die Perspektiven an der Fakultät einzuschätzen, die individuellen Karrierechancen auszuloten und damit den weiteren Berufsverlauf besser planen zu können. Sie wird vom Dekan oder der Dekanin der zuständigen Fakultät sowie einem weiteren, möglichst fachnahen Professor oder Professorin dieser Fakultät durchgeführt. Eine Bescheinigung über die Statusberatung ist dem Antrag zur Tenure-Evaluation beizulegen.

IV. Personalentwicklung: Zertifikats-Programm für Juniorprofessor*innen

Allen neu eingetretenen Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren steht im Rahmen der heiTRACKS Karriereförderung das Zertifikats-Programm für Juniorprofessor*innen der Abteilung Personalentwicklung offen. Ziel ist die Vorbereitung auf die Anforderungen einer W3-Professur im überfachlichen Bereich zu Themen wie Führungskompetenz und Lehre sowie eine strukturierte persönliche Begleitung während dieser Karrierephase.



Das Programm besteht aus zwei Modulen (Basis und Aufbau) und erstreckt sich über die Dauer der sechs Jahre der Tenure-Track-Professur. Weiterbildungen zur den Bereichen überfachliche und persönliche Entwicklung, Forschung, Lehre und Akademische Verwaltung fördern die strukturierte überfachliche Kompetenzentwicklung vorbereitend auf die W3-Professur. Durch universitätsinterne Veranstaltungen werden Vernetzung und interdisziplinäre Zusammenarbeit gefördert und Kenntnisse über interne Strukturen an der Universität Heidelberg vermittelt. Im Coaching und durch kollegiale Beratung können die Tenure-Track-ProfessorInnen ihre individuellen Fragestellungen im Arbeitskontext klären. Nach der vollständigen Teilnahme erhalten die Tenure-Track-ProfessorInnen ein Zertifikat.

Für den Erhalt des Zertifikates sind folgende Programmteile verpflichtend:

- Im Basismodul „Karrieregespräch“ mit der Personalentwicklung steht die frühzeitige Planung der Karrierephase im Vordergrund. Die erste Phase des Ankommens an der Universität Heidelberg wird individuell und bedarfsorientiert unterstützt. Es wird ein maßgeschneidertes Paket zusammengestellt, so dass die Auswahl der Angebote im Aufbaumodul zu den konkreten Bedarfen und Vorkenntnissen der Person und den Anforderungen am Institut passt.
- Aufbaumodul „Baustein I: Weiterbildung“: in 6 Jahren wird mindestens jeweils ein Angebot aus den Themenbereichen überfachliche und persönliche Entwicklung, Forschung, Lehre und Akademische Verwaltung im Gesamtumfang von mindestens 60 UE besucht.
- Aufbaumodul „Baustein II: Veranstaltungen“: in 6 Jahren werden mindestens 6 universitätsinterne Veranstaltungen besucht.

Der „Baustein III: Coaching und Kollegiale Beratung“ kann optional wahrgenommen werden.

Alternativ zur vollständigen Teilnahme mit Zertifikat können auch punktuell Angebote aus dem Programm wahrgenommen werden.

www.uni-heidelberg.de/zertifikat-jp

V. Konsiliarische Evaluation

Die konsiliarische Evaluation (JunProfEvalS §§ 5ff) findet in der Regel in der zweiten Hälfte des dritten Dienstjahres statt. Zweck der konsiliarischen Evaluation ist es, frühzeitig mögliche Hindernisse für eine erfolgreiche Eignungs- bzw. Tenure-Evaluation aufzuzeigen. Diese Evaluation hat keinen Prüfungscharakter im engeren Sinne, sondern vor allem Förder- und Unterstützungscharakter.

Die konsiliarische Evaluation wird durch den schriftlichen Antrag des Tenure-Track-Professors bzw. der Tenure-Track-Professorin an die zuständige Fakultät eingeleitet. Der Antrag kann bis zum Ablauf von 30 Monaten seit Dienstbeginn gestellt werden. Im Fall der Beurlaubung, z.B. aufgrund von Elternzeit, oder der Betreuung von Kindern, kann der Evaluationszeitpunkt in Analogie zur Satzung der Universität Heidelberg zur Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit bei Kinderbetreuung und Pflege, verschoben werden. Bei Beantragung einer vorgezogenen Eignungsevaluation oder eines Habilitationsverfahrens, auch an einer anderen Hochschule, wird die konsiliarische Evaluation ausgesetzt bzw. umfasst nur den Aspekt der späteren Tenure-Evaluation.

Zuständig für die konsiliarische Evaluation ist eine für jeden Einzelfall gebildete Konsiliarkommission der Fakultät (§ 4 Abs 1 JunProfEvalS). Sie besteht aus mindestens drei hauptamtlichen Professorinnen und Professoren. Ein Mitglied der Kommission soll der Studiendekan oder die Studiendekanin sein und mindestens ein Mitglied soll eine deutliche fachliche Nähe zu dem Kandidaten oder der Kandidatin aufweisen. Um dies zu gewährleisten, kann das Dekanat auch ein auswärtiges Mitglied in die Kommission berufen. Mittel und Ablauf der Evaluation werden zur angemessenen Berücksichtigung der unterschiedlichen Fachkulturen von den Fakultäten durch Verfahrensordnungen bestimmt.

Grundlage der Evaluation ist ein Selbstbericht (vgl. Anlage 2; in den Verfahrensordnungen der Fakultäten sind die jeweiligen Schwerpunkte genannt). Fachliche Stellungnahmen können von der Kommission eingeholt werden, soweit sie dies für erforderlich hält. Den Abschluss der Evaluation bildet ein schriftlicher Bericht der Kommission. Dieser soll klar erkennen lassen, wie die Kommission die Aussichten des Tenure-Track-Professors bzw. der Tenure-Track-Professorin für eine erfolgreiche Eignungs- und Tenure-Evaluation zum gegenwärtigen Zeitpunkt einschätzt.

VI. Eignungs- und Tenure-Evaluation

Die *Eignungsevaluation* dient der Feststellung der generellen Eignung und Befähigung als HochschullehrerIn, die *Tenure-Evaluation* bildet die maßgebliche Grundlage für die Entscheidung zur Übernahme der Inhaberin oder des Inhabers der Tenure-Track-Professur auf die vorgesehene W3-Professur an der Universität Heidelberg. Beides wird im Regelfall verfahrenstechnisch zusammengefasst, unterliegt inhaltlich jedoch unterschiedlichen Prüfkriterien und führt deshalb zu zwei eigenständigen Beschlüssen: Die Eignungsevaluation ermöglicht wie bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track den Zugang zu einer Universitätsprofessur überhaupt, sie stellt hochschulrechtlich das Äquivalent zum Habilitationsprüfungsverfahren dar. Für die Entscheidung zur Übernahme auf eine W3-Professur gilt hingegen das Prinzip der Bestenauslese. Daher wird geprüft, ob sich die mit der Berufung auf eine Tenure-Track-Professur zum Ausdruck gebrachte Erwartung überdurchschnittlicher Leistungen während der Qualifikationsphase erfüllt hat.

Regelfall: Gemeinsame Durchführung von Eignungs- und Tenure-Evaluation

Die Tenure-Evaluation (§§ 12 ff JunProfEvalS) bildet die wesentliche Grundlage für die Entscheidung zur Übernahme des Inhabers bzw. der Inhaberin der Tenure-Track-Professur auf die W3-Professur. Sie setzt die grundsätzliche Eignung und Befähigung für das Amt der Hochschullehre voraus. Dies wird im Regelfall im verfahrenstechnischen Verbund von Eignungs- und Tenure-Evaluation geprüft, wenn nicht eine Eignungsevaluation erfolgreich vorgezogen wurde oder eine Habilitation erfolgt ist.

Die Durchführung der Tenure-Evaluation kann frühestens vierzehn Monate und muss spätestens zwölf Monate vor Ende der Dienstzeit beantragt werden, ihr hat eine Statusberatung vorauszugehen. Zuständig ist eine vom Rektorat im Benehmen mit der Fakultät gebildete Tenure-Kommission. Ihre Zusammensetzung entspricht der einer Berufungskommission nach § 48 Abs. 3 LHG. Nach Möglichkeit sollten die Mitglieder der Konsiliarkommission Teil der Tenure-Kommission sein. Als Senatsberichterstatter (mit beratender Stimme) wird ein professorales Mitglied aus dem Pool der Senatsbeauftragten für Qualitätsentwicklung – Wissenschaftlicher Nachwuchs bestellt. Ansprechpartner für diesen Verfahrensschritt ist die Abteilung Personalservice für Beamte.

Gegenstand des Tenure-Prüfverfahrens sind die in der Qualifikationsphase von der Inhaberin bzw. dem Inhaber der Tenure-Track-Professur erbrachten Leistungen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie in der akademischen Selbstverwaltung und der Personalführung. Hochschulpolitische Erwägungen (insbesondere Fragen der Professur-Ausrichtung, der Fakultätsstruktur etc.) dürfen nicht angestellt werden.

Zur Vorbereitung der Kommissionsentscheidung hat der Kandidat bzw. die Kandidatin einen Selbstbericht einzureichen (Gliederung siehe Anhang 2). Für die Beurteilung der *Forschungsleistungen* werden vorbereitend drei auswärtige Gutachten eingeholt, wobei in der Regel zwei GutachterInnen aus dem Ausland stammen. Ein viertes Gutachten wird entsprechend der fakultätsspezifischen Habilitations- und Evaluationsordnungen bestellt. Die Gutachten haben zu der Frage Stellung zu nehmen, wie die Forschungsleistungen und das Forschungspotenzial des Inhabers bzw. der Inhaberin der Tenure-Track-Professur im Vergleich zu WissenschaftlerInnen der gleichen Alters- und Entwicklungsstufe zu bewerten sind (unterdurchschnittlich, durchschnittlich, überdurchschnittlich oder herausragend). Zentrale Prüfkriterien sind lt. JunProfEvalS

- Qualität und Quantität (wobei Qualität Vorrang vor Quantität hat)
- nationale und internationale Sichtbarkeit
- Eigenständigkeit, Originalität, Innovationsgehalt, methodische Fundiertheit
- Einwicklung der Forschungsfelder seit der Promotion
- Einwerbung von Drittmitteln

Die Gewichtung der Kriterien ist in der Verfahrensordnung der jeweiligen Fakultät näher bestimmt und wird in der Berufungsvereinbarung fachspezifisch konkretisiert. Für eine positive Evaluation ist eine mindestens überdurchschnittliche Bewertung erforderlich.

Die Beurteilung der Leistungen in der Lehre erfolgt auf Basis eines Berichtes des Studiendekans oder der Studiendekanin, über den auch in der zuständigen Studienkommission beraten wurde. Auch hier werden mindestens überdurchschnittliche Leistungen erwartet hinsichtlich

- Eigenständigkeit, wissenschaftliche Fundierung, pädagogisch-didaktische Qualität
- fachliche Breite und Formate
- etwaige Innovationsleistungen
- Beratungs- und Betreuungstätigkeit
- Lehrveranstaltungen in anderen Sprachen und Einladungen zu außeruniversitärer, insbesondere internationaler Lehrtätigkeit.

Zu den Leistungen bei der *Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*, in der *akademischen Selbstverwaltung* und in der *Personalführung* nimmt der Dekan oder die Dekanin schriftlich Stellung. Alle Gutachten und Stellungnahmen sollen spätestens drei Monate nach Anforderung vorliegen.

Die Tenure-Kommission führt ein Konzeptionsgespräch mit dem Inhaber bzw. der Inhaberin der Tenure-Track-Professur durch, zu dem auch ein universitätsöffentlicher wissenschaftlicher Vortrag mit Aussprache gehört. Anschließend fasst die Kommission darüber Beschluss, ob die während der Qualifikationsphase erbrachten fachlichen Leistungen den besonderen Qualitätsanforderungen und -erwartungen gerecht werden, die mit der Berufung zum Ausdruck gebracht wurden und schlägt bei einem positiven Votum die Tenure-Track-Professorin bzw. den Tenure-Track-Professor zur Berufung auf die W3-Professur vor. Zur verlässlichen Planung soll dieses Votum der Tenure-Kommission spätestens sechs Monate vor Ende der Dienstzeit vorliegen.

Sonderfall: vorgezogene Eignungsevaluation

Bei berechtigtem Interesse kann die Eignungsevaluation auf Antrag vorgezogen und eigenständig durchgeführt werden. In diesem Fall sind die in den Fakultäten für Habilitationsangelegenheiten gebildeten Kommissionen und Ausschüsse als Eignungsfeststellungskommissionen zuständig.

Gegenstand des Prüfverfahrens sind die Befähigung zu selbstständiger Forschungstätigkeit, die pädagogische Eignung zu wissenschaftlicher Lehre sowie die Befähigung zum wissenschaftlichen Vortrag und zum Diskurs mit einem Fachpublikum. Zur Vorbereitung der Kommissionsentscheidung fertigt der Kandidat bzw. die Kandidatin einen Selbstbericht (vgl. Anlage 2) an. Des Weiteren werden nach Maßgabe der in der Fakultät auch für Juniorprofessuren ohne Tenure Track geltenden Regeln Gutachten über die Publikationen des Tenure-Track-Professors bzw. der Tenure-Track-Professorin eingeholt, ein Bericht des Studiendekans bzw. der Studiendekanin erstellt und ein wissenschaftliches Kolloquium auf der Grundlage eines Vortrags des Inhabers bzw. der Inhaberin der Tenure-Track-Professur durchgeführt.

Sonderfall: Isolierte Tenure-Evaluation

Eine isolierte Tenure-Evaluation wird durchgeführt, wenn eine Eignungsevaluation bereits erfolgreich vorgezogen wurde. Die Eignungsevaluation ist außerdem nicht erforderlich, wenn sich der Inhaber bzw. die Inhaberin der Tenure-Track-Professur inzwischen habilitiert hat bzw. einen Antrag auf Durchführung der Habilitationsprüfung gestellt hat.

In diesem Fall bildet das Rektorat eine Tenure-Kommission, die in ihrer Zusammensetzung einer Berufungskommission nach § 48 LHG entspricht. Im Fall der isolierten Tenure-Evaluation werden drei auswärtige Gutachten, davon zwei aus dem Ausland, angefordert. Zudem sind die Gutachten des Habilitationsverfahrens heranzuziehen. Der weitere Verlauf entspricht dem regulären Tenure-Verfahren.

Sonderfall: Vorzeitige Tenure-Evaluation (i.d.R. zur Rufabwehr)

Erhält eine Tenure-Track-Professorin bzw. ein Tenure-Track-Professor einen auswärtigen Ruf auf eine unbefristete Professur oder kann sie bzw. er herausragende, extern evaluierte Leistungen vorweisen (z.B. Einwerbung eines ERC Grants), kann das Rektorat auf Antrag der zuständigen Fakultät und mit Zustimmung der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers eine vorzeitige Durchführung der Eignungs- und Tenure-Evaluation anordnen (§20 JunProfEvalS).

Ein auswärtiger Ruf führt damit nicht automatisch zu einer Übernahme auf die designierte W3-Professur. Es wird im jeweiligen Einzelfall durch das Rektorat geprüft, ob der auswärtige Ruf bzw. die extern evaluierte Leistung ein vorzeitiges Evaluationsverfahren rechtfertigt. Ansprechpartner ist die Abteilung Berufungsservice und W-Besoldung.

Im Fall eines auswärtigen Rufes stehen alle Beteiligten unter hohem Zeitdruck. Das Verfahren kann jedoch erst eröffnet werden, wenn der auswärtige Ruf beim Rektor angezeigt wurde. Es empfiehlt sich, zügig folgende Maßnahmen vorzubereiten:

- Durchführung der Statusberatung gemäß § 13 Abs. 3
- Vorbereitungen zur Einrichtung der Tenure-Kommission
- Anfrage bei auswärtigen Gutachtern
- Vorsondierung zur Ausstattung

Auch im vorzeitigen Tenure-Verfahren kann auf die Durchführung einer ordnungsgemäßen Evaluation nicht verzichtet werden, wobei alle Verfahrensschritte so schnell wie möglich durchgeführt werden sollten.

VII. Berufung auf eine Lebenszeitprofessur (Übergang auf W 3)

Nach dem Votum der Tenure-Kommission, den Stelleninhaber bzw. die Stelleninhaberin für die Berufung auf die W3-Professur vorzuschlagen, nimmt der bzw. die Senatsberichterstatter schriftlich zur Ordnungsmäßigkeit des Verfahrens Stellung. In Zweifelsfällen kann der Senatsberichterstatter die Einberufung des Tenure Boards veranlassen.

Im Anschluss wird die Zustimmung der zuständigen Gremien (Fakultätsrat, Rektorat und Senat) eingeholt. Lediglich bei ernsthaften Zweifeln an der sachlichen Richtigkeit an der Entscheidung der Tenure-Kommission können diese Organe die Zustimmung verweigern und der Tenure-Kommission die Entscheidung zur erneuten Beratung und Beschlussfassung vorlegen (Näheres regelt die Evaluationssatzung).

Nach der Beschlussfassung in den Gremien wird der Berufungsvorschlag dem MWK zur Erteilung des Einvernehmens vorgelegt. (Dieser Schritt kann entfallen, wenn bereits bei der Berufung auf die W1-Professur die Übertragung des Einvernehmens erteilt wurde.) Sobald das Einvernehmen des Ministeriums vorliegt, kann die Ruferteilung durch das Rektorat erfolgen und die Ausstattungsverhandlung vorbereitet werden.

Im Rahmen des Übergangs auf die W3-Professur führt der Rektor mit dem Inhaber bzw. der Inhaberin der Tenure-Track-Professur eine Ausstattungsverhandlung über Ziele, Gehalt und Ausstattung für die W3-Professur, wie im Berufungsleitfaden dargestellt. Die Abteilung Berufungsservice und W-Besoldung begleitet diesen Verfahrensschritt.

Das Tenure Board

Das Tenure Board setzt sich aus sechs professoralen Mitgliedern aus dem Pool der Senatsbeauftragten für Qualitätsentwicklung – Wissenschaftlicher Nachwuchs sowie zwei externen Mitgliedern aus dem heiQUALITY-Beirat zusammen. Ein für die Nachwuchsförderung zuständiges Rektoratsmitglied und die Gleichstellungsbeauftragte nehmen beratend an den Sitzungen des Tenure Boards teil.

Das Tenure Board soll basierend auf seinen Erfahrungen Vorschläge zur kontinuierlichen Verbesserung der Verfahren rund um die Tenure-Track-Professur unterbreiten.

Es hat darüber hinaus die Aufgabe im Auftrag des Senats die Ordnungsmäßigkeit der Verfahren im Rahmen der Tenure-Evaluation zu überprüfen. Dazu wird ein professorales Mitglied aus dem Pool der Senatsbeauftragten für Qualitätsentwicklung – Wissenschaftlicher Nachwuchs als Senatsberichterstatter in die Berufungskommission und die Tenure-Kommission entsandt. Der Senatsberichterstatter nimmt nach dem Votum der Tenure Kommission gegenüber dem Senat zur Ordnungsmäßigkeit des Verfahrens Stellung. In Zweifelsfällen kann eine Sitzung des Tenure Boards einberufen werden.

Die Geschäftsstelle für das Tenure Board ist die Stabsstelle Tenure-Track-Professur.

VIII. Sonstiges

Lehrverpflichtung

Die Lehrverpflichtung im Rahmen der Tenure-Track-Professur beträgt 4 SWS, entsprechend der Lehrverpflichtung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vor der Zwischenevaluation. Aufgrund der in der Regel kombinierten Eignungs- und Tenure-Evaluation gilt dies für die gesamte Dauer von 6 Jahren. Im Fall einer vorgezogenen Eignungsevaluation erhöht sich der Lehrumfang anschließend auf 6 SWS.

Verlängerungsoption bei Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen

Mit der „Satzung zur Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Juniordozenten und Juniordozentinnen sowie Akademischen Mitarbeiterinnen und Akademischen Mitarbeitern bei Kinderbetreuung und Pflege“ vom 04.12.2018 setzt die Universität Heidelberg die Kann-Regelung nach § 45 Absatz 6 Sätze 8 bis 11 LHG um. Auch wenn keine Elternzeit genommen wurde, ist auf Antrag eine Verlängerung des Dienstverhältnisses um bis zu zwei Jahre pro Kind, insgesamt um maximal vier Jahre, möglich, um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Die Verlängerung muss notwendig sein, um das mit dem Dienstverhältnis verbundene Qualifizierungsziel, die Tenure-Evaluation, zu erreichen.

Für die Inanspruchnahme der Verlängerung ist ein schriftlicher Antrag vor Beginn des Evaluationsverfahrens erforderlich. In diesem Antrag ist die Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren oder die Betreuung oder Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen darzulegen und durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. Außerdem ist im Antrag darzulegen, inwieweit die Notwendigkeit der Verlängerung des Dienstverhältnisses gegeben ist, um das Qualifizierungsziel zu erreichen. Dem Antrag ist zudem eine Stellungnahme der jeweiligen Einrichtung beizufügen. Der Antrag soll vor Beginn des Evaluationsverfahrens gestellt werden. Über den Antrag entscheidet das Rektorat.

Die Verlängerungsdauer ist im konkreten Fall abhängig vom Umfang der Betreuungsleistungen und von der Finanzierung des Dienstverhältnisses (insbesondere im Fall von drittmittel-finanzierten Tenure-Track-Professuren). Eine Rücksprache mit der Abteilung Personalservice für Beamte vor der Antragsstellung wird empfohlen.

Negative Evaluation

Im Fall einer negativen Eignungs- oder Tenure-Evaluation kann das Dienstverhältnis um ein Jahr (Überbrückungsjahr) verlängert werden, um eine berufliche Neuorientierung oder die Bewerbung an andere Hochschulen zu ermöglichen. Die Abteilung Personalentwicklung unterstützt diesen Prozess bei Bedarf durch die Vermittlung von externen Coaches.

Anlage 1: Kriterienkatalog zur Evaluierung von Tenure-Track-ProfessorInnen

Leistungsbereiche und Beurteilungs-Kriterien (JunProfEvalS § 14 Abs 3-6)	**Beurteilungsgegenstand** **Gewichtung/Konkretisierung** A. Maßgeblich (=zwingend erforderlich) für erfolgreiche **Tenure-Evaluation** B. Kriterium für erfolgreiche **Eignungs-evaluation** C. Begrüßenswert, aber nachrangig	**Formulierungs<u>beispiele</u>** **die ggf. inhaltliche oder quantifizierende Konkretisierung, ggf. Abstufung zwischen Eignungs- und Tenure-Evaluation ist von der Berufungskommission festzulegen**
Forschung • Qualität und Quantität, wobei Qualität Vorrang vor Quantität hat • nationale und internationale Sichtbarkeit • Eigenständigkeit, Originalität, Innovationsgehalt, methodische Fundiertheit • Einwicklung der Forschungsfelder seit der Promotion • Einwerbung von Drittmitteln	Publikationen	ggf. Konkretisierung durch (durchschnittliche) Anzahl/Ranking; ggf. Monographie („zweites Buch“). Der Umfang der fertigen Manuskripte soll in der Summe in etwa den Anforderungen für die „Habilitationsäquivalenz“ entsprechen
	Bisherige und geplante Forschungsprojekte	ggf. inhaltliche Konkretisierung
	Wissenschaftliche Vorträge	ggf. Konkretisierung durch Anzahl
	Eingeworbene Drittmittel	Eigenständige Einwerbung von externen Drittmitteln, Grundständige Mitarbeit bei der Einwerbung von Verbundprojekten; Zwingend erforderlich vs. ernsthafte und nachprüfbare Antragsstellung (z.B. „Der Fall, dass in unglücklichen Konstellationen alle Anträge fehlschlagen, bedeutet nicht per se das Verfehlen dieses Evaluationskriteriums“)
	Wissenschaftliche Kooperationen	z.B. „Wird im üblichen Umfang erwartet“; „Wird gewürdigt, aber nicht erwartet“; ggf. international, interdisziplinär, spezifische Themen, …
	(Mit-)Organisation von Fachtagungen	
	Funktionen in Fachgesellschaften	
	Wissenschaftliche Preise und Auszeichnungen	
	Tätigkeiten zum Wissenstransfer	
	Gutachtertätigkeiten	
Lehre • Eigenständigkeit, wissenschaftliche Fundierung, pädagogisch-didaktische Qualität • fachliche Breite und Formate • etwaige Innovationsleistungen • Beratungs- und Betreuungstätigkeit • Lehrveranstaltungen in anderen Sprachen und Einladungen zu außeruniversitärer, insbesondere internationaler Lehrtätigkeit.	Durchgeführte Lehrveranstaltungen	z.B. „Lehr-Portfolio/Lehr-Konzept wird erwartet“; „Überdurchschnittliche Lehrveranstaltungsevaluationen werden erwartet“ „Spektrum der gehaltenen Lehrveranstaltungen entspricht in der Breite der nachfolgenden W3-Professur“
	Beratung und Betreuung von Abschlussarbeiten	Betreuung von BA- und MA-Arbeiten (ggf. auch außerhalb des engeren Forschungsgebietes)
	Durchführung von Prüfungen	z.B. „Wird im üblichen Umfang erwartet“
	Besondere Tätigkeiten und Angebote im Bereich der Lehre: Innovationsleistungen in der Lehre, Lehrpreise, internationale und außeruniversitäre Lehre	z.B. „Wird gewürdigt, aber nicht erwartet“ vs. „wird (in spezifischer Hinsicht) erwartet“
Nachwuchsförderung	Betreuung/Zweitbetreuung von Promotionen	z.B. „Promotionsbetreuung ist nur nachzuweisen, wenn der Juniorprofessur eine Doktorandenstelle zur Besetzung zur Verfügung steht; anderenfalls genügt die Mitwirkung bei der Promotionsbetreuung (Kolleg, Zweibetreuung, Gutachten)“
Akademische Selbstverwaltung und Personalführung	Gremientätigkeit, Funktionen, Übernahme von sonstigen Aufgaben	z.B. „Eigenständige und verantwortliche Mitarbeit in mindestens zwei Bereichen, nicht ausreichend ist die bloße Mitgliedschaft in Kommissionen“
	Personalführungskompetenz, eigene Weiterqualifikationen	Kurse zu Hochschuldidaktik, Kurse zu Personalführung, fachkundliche Kurse, etc. werden erwartet

Anlage 2a: Gliederung des Selbstberichts

a. Bis zu 5-seitige Darstellung abgeschlossener, laufender und geplanter Forschungsprojekte

b. Vollständiges Publikationsverzeichnis
und ggf. druckreife, für die Publikation vorgesehene, abgeschlossene, fachwissenschaftliche Manuskripte

c. Vollständige Liste abgehaltener Lehrveranstaltungen sowie Konzept für zukünftige Lehre (unter Einbeziehung der Ergebnisse bisheriger Lehrveranstaltungsevaluationen)

d. Bisher gehaltene, wissenschaftliche Vorträge sowie bestehende Vortragseinladungen (jeweils einschließlich der Veranstaltung)

e. Abgeschlossene, laufende und beantragte Drittmittelprojekte,

f. Bestehende und geplante wissenschaftliche Kooperationen
(intern, extern, national, international)

g. Selbst veranstaltete oder mitveranstaltete Fachtagungen

h. Mitgliedschaften und Funktionen in Fachgesellschaften sowie Tätigkeiten für außeruniversitäre Bildungseinrichtungen, Regierungsorganisationen oder vergleichbare Institutionen

i. Wissenschaftliche Preise und Auszeichnungen (einschließlich Lehrpreise) sowie ggf. auch Patente u. ä.

j. Tätigkeiten zum Zweck des Wissenstransfers

k. Begutachtungstätigkeiten außerhalb der dienstlichen Prüfungstätigkeit

l. Mitwirkung in abgeschlossenen und laufenden Promotionsverfahren unter Benennung der jeweiligen Funktion (Erst- oder Zweitgutachter*in), des jeweiligen Themas und, bei abgeschlossenen Verfahren, des Ergebnisses

m. Betreute Abschlussarbeiten (Bachelor, Master sowie vergleichbare Arbeiten in anderen Studiengängen) unter jeweiliger Angabe des Themas, des Standes (laufend oder abgeschlossen) sowie ggf. des Ergebnisses

n. Prüfungstätigkeit (Art und Anzahl der Prüfungen, jeweilige Funktion im Prüfungsverfahren)

o. Besondere Tätigkeiten und Angebote im Bereich der Lehre (z.B. Lehrangebote in anderen Sprachen, Einladungen zu Gastprofessuren, Entwicklung neuer Lehrformate, Beratungs- und Betreuungsangebote etc.)

p. Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung (Gremienmitgliedschaften, Funktionen, Übernahme sonstiger Aufgaben für die Universität und ihre Einrichtungen)

q. etwaige Nachweise über erfolgreich besuchte hochschuldidaktische Veranstaltungen

r. etwaige Nachweise über Fortbildungen zur Personalführung

Anhang 2b: Antrag Evaluation: weitere Unterlagen

	Kombinierte Eignungs- und Tenure-Evaluation	Vorgezogene Eignungs-Evaluation	Isolierte Tenure-Evaluation
Selbstbericht	x	x	x
Erklärung darüber, ob ein Antrag auf Zulassung zur Habilitationsprüfung gestellt beziehungsweise eine Habilitationsschrift eingereicht wurde	x	x	
Themenvorschläge für einen wissenschaftlichen Vortrag mit Aussprache entsprechend den in der Fakultät geltenden Regelungen in der Habilitations- oder Evaluationsordnung	x	x	
Themenvorschläge für einen wissenschaftlichen Vortrag mit Aussprache			x
Benennung von Fächern, für die über die Funktionsbezeichnung der Juniorprofessur hinaus die Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrer beantragt wird	x	x	
Kopie der Feststellungsurkunde oder eine beglaubigte Abschrift der Habilitationsurkunde			x
Bescheinigung über die Durchführung der Statusberatung	x		x
ggf. weitere Unterlagen, wie etwa die Ergebnisse durchgeführter Lehrevaluationen, Lehrmaterialien oder den Bericht der Konsiliarkommission	(x)		(x)

Anlage 3: Zeitplan

	Prozessschritt	*Zuständigkeit*	*Kontakt Verwaltung*	*Zeitpunkt (nach Dienstantritt)*
A	**Berufung auf W1**			
1	Festlegung der Evaluationskriterien im Hinblick auf die spezifische Professur (Grundlage für Berufungsvereinbarung)	Fakultät (Berufungs-kommission)	Stabsstelle TTP	mit der Berufungsliste
	Berufungsgespräch und Berufungsvereinbarung	Rektor	5.4, Stabs-stelle TTP	
	Ernennung auf W1	Personalabteilung	5.1	
2	Erstgespräch: Konkretisierung der Evaluationskriterien im Hinblick auf die spezifische Professur, ggf. Qualifizierungs- und Arbeitsplan	Dekan*in, Institut		nach spätestens 3 Monaten
B	**Konsiliarische Evaluation**			
1	Antrag Konsiliarische Antrag Selbstbericht lt. Verfahrensordnung	Juniorprofessor*in		2 Jahre, 6 Monate
2	Einrichtung der Konsiliarkommission: drei hauptamtliche Professoren, darunter Stu-diendekan und ein fachnaher Professor	Fakultät		
3	Durchführung konsiliarische Evaluation: Gespräch mit Juniorprofessor/in Schriftlicher Bericht an Juniorprofessor/in und Dekan	Konsiliar-kommission	Information an Stabs-stelle TTP	3 Jahre
C	**Personalentwicklung**			
1	Karriereplanungsgespräch PE Entwicklung eines maßgeschneiderten, indivi-duellen Angebots	Abteilung Perso-nalentwicklung	5.3	0-6 Monate
2	Teilnahme am Zertifikats-Programm für Juniorprofessor*innen (vollständig mit Zertifikat oder punktuell)	Juniorprofessor*in		Gesamte Laufzeit TT Prof.

	Prozessschritt	*Zuständigkeit*	*Kontakt Verwaltung*	*Zeitpunkt*
D	**Eignungs- und Tenure-Evaluation**			
1	Statusgespräch am Fach verbindliche Voraussetzung für Tenure-Evaluation	Dekan*in, fachnahe Professor*in		nach 4-5 Jahren
2	Einrichtung der Tenure Kommission wie Berufungskommission; darunter Studiendekan, sowie möglichst Mitglieder der Konsiliarkommission	Fakultät (Vorschlag an Rektorat)	5.1-Berufungen	14 Monate vor Dienstende
3	Antrag Eignungs-/Tenure-Evaluation Selbstbericht weitere Unterlagen lt. Merkblatt	Juniorprofessor*in (an Fakultät)		12 Monate vor Dienstende (i.d.R. nach 5 Jahren)
	Sonderfall Habilitation an anderer Universität ersetzt die Eignungsevaluation; Antrag dann nur für die Tenure-Evaluation	Tenure Kommission		12 Monate vor Dienstende (i.d.R. nach 5 Jahren)
	Sonderfall vorgezogene Eignungsevaluation	Eignungsfeststellungskommission		frühestens nach 2 Jahren
	Sonderfall vorgezogene Eignungs- und Tenure-Evaluation Verfahrensbeschleunigung zur Rufabwehr	Rektorat	5.4	zur Rufabwehr
4	Durchführung Eignungs- und Tenure Evaluation: 3 bzw. 4 Gutachten zur Forschungsleistung, Leistung in der Lehre (Studiendekan), Nachwuchsförderung, akademische Selbstverwaltung und Personalführung (Dekan)	Tenure Kommission		Gutachten innerhalb von 3 Monaten; Beratung innerhalb von 2 Monaten.
5	Konzeptionsgespräch & öffentlicher Vortrag	Tenure Kommission		6 Monate vor Dienstende (i.d.R. nach 5,5 Jahren)
6	Beschluss über Eignungsevaluation und Tenure-Evaluation, Vorschlag zur Berufung im vereinfachten Berufungsverfahren	Tenure Kommission	5.1-Berufungen	6 Monate vor Dienstende (i.d.R. nach 5,5 Jahren)
E	**Berufung auf W3 (vereinfachtes Berufungsverfahren)**			
1	Stellungnahme zum Beschluss der Tenure-Kommission	Senatsberichterstatter*in		ca. 5 Monate vor Dienstende (innerhalb von 4 Wochen)
	Beschlussfassung in den Gremien	Fakultätsrat, Rektorat, Senat	5.1-Berufungen	ca. 3 Monate vor Dienstende (Sitzungstermine beachten!)
	Einvernehmen des Ministeriums	MWK		
2	Abstimmung der Ausstattung und Besoldung der Professur	Fakultät/Institut	5.4	ca. 6 Monate vor Dienstende
3	Ernennung auf W3-Professur	Rektor	5.1-Sachbearbeiter*in	nach 6 Jahren
4	Überbrückung bei Nichtberufung bei negativer Eignungsevaluation oder negativer Tenure-Evaluation	Personalabteilung		um max. 1 Jahr

Ansprechpartnerinnen:

Dezernat Personal, Leitung:
Colin Morgenthal, Tel. 06221-54 12500, Email: dezernat5@uni-heidelberg.de

Dezernat Personal, Sekretariat (Stellenanzeigen, Terminkoordination Berufungsgespräche):
Andrea Schwager, Tel. 06221-54 12501, Email: dezernat5@uni-heidelberg.de

Dezernat Personal, Stabsstelle Tenure-Track-Professur:
Dr. Sita Schanne, Tel. 06221-54 12509, Email: sita.schanne@zuv.uni-heidelberg.de

Dezernat Personal, Abt. 5.1 Personalservice für Beamte, Berufungsverfahren:
Karin Leyer, Tel. 06221-54 12510, Email: karin.leyer@zuv.uni-heidelberg.de

Dezernat Personal, Abt. 5.3, Personalentwicklung und Dual Career:
Katrin Peerenboom (Personalentwicklung), Tel. 06221-54 12531, katrin.peerenboom@zuv.uni-heidelberg.de
Bärbel Welsch (Dual Career Service), Tel. 06221-54 12535, Email: welsch@uni-heidelberg.de

Dezernat Personal, Abt. 5.4 Berufungsservice, W-Besoldung:
Heike Dollmann, Tel. 06221-54 12540, dollmann@zuv.uni-heidelberg.de

www.universität-heidelberg.de/tenuretrack