



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT
EICHSTÄTT-INGOLSTADT



Rahmenkonzept

zur Qualitätssicherung und Ausgestaltung des

KU-Tenure-Track-Modells

und zur Integration der Tenure-Track-Professur
in den Bereich Akademischen Karrieren

Stand: 22. April 2024

Inhalt

1.	Akademische Karrieren an der KU – Exzellenz, Internationalität, Persönlichkeit	3
1.1.	Exzellenz	3
1.2.	Internationalität	4
1.3.	Persönlichkeit.....	4
2.	KU-Tenure-Track.....	5
2.1.	Ausstattung der Tenure-Track-Professuren	6
2.2.	Flexibles Lehrdeputat	6
2.3.	Interne Forschungsförderung und Förderberatung	6
2.4.	Lehrcoaching	6
2.5.	Chancengerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
2.5.1.	Ausgestaltung der Freistellung bei Eltern- und Erziehungszeiten	7
2.5.2.	Gespräche zur Planung von Erziehungszeiten und zur Gestaltung des Wiedereinstiegs nach Erziehungszeiten.....	7
2.6.	Übergangsjahr bei negativer Evaluation.....	7
3.	Grundelemente der Qualitätssicherung im Tenure-Track-Prozess.....	7
3.1.	Prozessgestaltung	7
3.1.1.	Berufung (§ 2 Tenure-Track-Satzung)	7
3.1.2.	Zwischenevaluation und Perspektiveinschätzung (Abschnitt II. und III. der Tenure-Track-Satzung)	8
3.1.3.	Ständige Tenure-Kommission (§ 18 Tenure-Track-Satzung)	8
3.1.4.	Evaluationskriterien und Persönlicher Entwicklungsplan (§ 4 und Anlage der Tenure-Track-Satzung)	8
3.1.5.	Jahresgespräche (§ 6 Tenure-Track-Satzung)	10
3.1.6.	Tenure-Evaluation (§ 19 Tenure-Track-Satzung).....	10
3.1.7.	Selbstbericht (§ 17 Tenure-Track-Satzung).....	10
3.1.8.	Wissenssicherung durch eine unterstützende Geschäftsführung (§ 18 Satz 9 Tenure-Track-Satzung)	10
3.1.9.	Bedeutung des wissenschaftlichen Potenzials.....	11
3.1.10.	Mentoring (§ 5 Tenure-Track- Satzung).....	11
4.	Handreichungen und Empfehlungen zur Dokumentation.....	11

Vorbemerkungen

Als kleine Universität und aufgrund ihres besonderen Standortes steht die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) mehr als andere vor der besonderen Herausforderung, die besten Köpfe für sich zu interessieren und zu gewinnen. Deshalb ist es notwendig, alternative und innovative Karrierewege und Entwicklungspfade anzubieten, die Talente schon frühzeitig an die KU binden. Die KU sieht in der Etablierung von Tenure-Track-Professuren und einem begleitenden Qualifikationsmodell, das allen Forschenden in frühen Karrierephasen offensteht, eine attraktive Antwort auf diese Herausforderung und eine Gelegenheit, die KU als einen attraktiven Wissenschaftsstandort zu stärken, an dem besonders günstige Rahmenbedingungen für die Forschung geboten werden.

Das vorliegende Rahmenkonzept ordnet die Tenure-Track-Professur in den Bereich Akademische Karrieren¹ ein, präzisiert die satzungsgemäß² vorgesehenen Maßnahmen, die der Sicherung der Qualität des Tenure-Track-Modells dienen, und stellt die erforderliche Transparenz hinsichtlich Verfahren, Anforderungen und Evaluationskriterien her. Schließlich werden ergänzende Informationen zur Prozessgestaltung und zu den Dokumentationsvorlagen für das Tenure-Verfahren gebündelt.

Das Konzept wendet sich gleichermaßen an künftige Inhaberinnen und Inhaber von Tenure-Track-Professuren, die akademischen Führungskräfte, die diese Professuren in ihrer Entwicklung begleiten, und auch an alle weiteren am Tenure-Verfahren Beteiligten.

1. Akademische Karrieren an der KU – Exzellenz, Internationalität, Persönlichkeit

Die KU befähigt ihre Forschenden insbesondere in den frühen Karrierephasen dazu, substanzielle und wirksame Beiträge zur Gestaltung von Wissenschaft, Gesellschaft, Politik und Wirtschaft auf der Basis wissenschaftlicher Exzellenz zu leisten. Sie lässt sich dabei als Institution von einem werteorientierten christlich-humanistischen Persönlichkeitsbild leiten, das den Menschen im Mittelpunkt sieht und sich durch eine besondere Verantwortlichkeit für Gesellschaft und Umwelt auszeichnet. Personalentscheidungen erfolgen an der KU ausschließlich qualifikations- und exzellenzgeleitet und nicht auf der Grundlage konfessioneller Zugehörigkeiten. Vor diesem Hintergrund setzt die KU bei der Förderung ihrer Forschenden auf die drei Leitprinzipien Exzellenz, Internationalität und Persönlichkeitsentwicklung.

1.1. Exzellenz

Fachliche Exzellenz in der Forschung zeigt sich in Beiträgen zum wissenschaftlichen Diskurs, die über den bisherigen Stand der bestehenden Forschung und Anwendung der gängigen Methoden hinausgehend, sich durch hervorragende wissenschaftliche Qualität wie Nachweisbarkeit und Exaktheit auszeichnen und somit auf höchstem internationalem Niveau anschlussfähig sind. Solche Beiträge können in Form der Bearbeitung gesellschaftlich relevanter Fragen, der Entwicklung neuer, kreativer methodischer Vorgehensweisen, der Weiterentwicklung vorhandener Theorien oder der Entwicklung neuer Ansätze geleistet werden.

Kontinuierlich ausgezeichnete Platzierungen in verschiedenen Hochschulrankings weisen die KU als einen Ort exzellenter Lehre aus. Die KU legt daher besonderen Wert darauf, auch in Zukunft neue Generationen von Forschenden zu exzellenter Lehre zu befähigen und darin zu fördern. Die Universität

¹ Der Bereich Akademischen Karrieren umfasst grundsätzlich alle Forschenden in der Promotions- und Postdoc-Phase bis zum Erreichen einer unbefristeten Professur.

² Satzung für Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt in dritter Änderung durch Satzung vom 8. Februar 2024.

wird sich weiterhin verstärkt darum bemühen, in der akademischen Lehre spezifische Profile zu entwickeln und dabei insbesondere die Forschenden in frühen Karrierephasen in die Entwicklung innovativer Lehrkonzepte, Formate und Angebote einzubinden. Schwerpunkte liegen dabei auf dem Erwerb fachdidaktischer Vermittlungskompetenzen sowie auf der Verknüpfung von forschungsbasierter Lehre und lehrebasierter Forschung.

1.2. Internationalität

Mit einem bestehenden Netzwerk von rund 300 Partnerhochschulen in mehr als 60 Ländern sowie als Teil des Netzwerks katholischer Universitäten weltweit, misst die KU der internationalen Zusammenarbeit höchsten Stellenwert bei. Die KU fördert ihre Forschenden in den frühen Karrierephasen unter anderem aktiv bei der internationalen Vernetzung, beispielsweise durch Ermutigung zum Engagement in internationalen Fachverbänden, zur Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen oder im Rahmen des Forschenden- und Lehrendenaustauschs. Darüber hinaus unterstützt die KU angehende Forschende bei der Entwicklung und Schärfung ihres internationalen Profils, z.B. bei fremdsprachlichen Publikationen, bei der Bereitstellung englischsprachiger Lehrangebote oder bei der Heranführung an internationale Forschungsprogramme. Die akademischen Führungskräfte der KU sind die wichtigsten Träger des internationalen Profils. Aus diesem Grund sollen auch unsere Tenure-Track-Professuren bei ihrer Versteigerung eine angemessene internationale Vernetzung nachweisen.

1.3. Persönlichkeit

Gerade in einer zunehmend komplexer werdenden Welt erscheint es unabdingbar, unabhängige Persönlichkeiten zu entwickeln, die die Herausforderungen der Gegenwart annehmen und neue

Ansätze für die Gestaltung der Zukunft entwickeln. Um junge Talente in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern, gibt es ein individuell abgestimmtes Programm, das es Forschenden in frühen Karrierephasen ermöglicht, ihre überfachlichen Kompetenzen im Rahmen von Mentoring- und Coaching-Programmen sowie von Führungskräftebildungen gezielt auf- und auszubauen.

KU-Tenure-Track-Professuren profitieren von den begleitenden Maßnahmen zur Implementierung der Leitlinien guter Führung an der KU. Diese sehen beispielsweise Weiterqualifizierungsangebote zu Themen wie Führungskompetenzen, Kommunikation oder Lehrstuhlmanagement vor. Zudem erleichtert ihnen, wie allen Neuberufenen, das Welcome-to-the-job-Angebot der KU den Einstieg in der neuen Position. Diese Angebote sollen dabei unterstützen, sich zügig in die Rolle als akademische Führungspersönlichkeit hineinzufinden.

Bei einer Versteigerung wird auch die Eignung für die Übernahme von akademischen Führungsaufgaben bewertet. Die KU unterstützt, dass ihre Professorinnen und Professoren als politisch und gesellschaftlich engagierte Persönlichkeiten ihre Kommunikationsfähigkeit gegenüber den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen unter Beweis stellen und so einen Beitrag für eine positive Wahrnehmung der KU in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Kultur leisten.

Die KU bietet drei Qualifikationswege an, um das akademische Karriereziel einer unbefristeten Professur zu erreichen: die Habilitation, die Erbringung habilitationsäquivalenter Leistungen oder die Übernahme einer Juniorprofessur bzw. Tenure-Track-Professur. Für jede der Qualifikationsphasen wurde unter Bezugnahme auf das R4-Modell³ ein Qualifikationsrahmen erarbeitet, der als Orientierung für angehende Forschende und ihre akademischen Führungskräfte dient und diese bei der

³ Im Rahmen des Dokuments „Towards a European Framework for Research Careers“ hat die Europäische Kommission das sogenannte R4-Modell definiert. Dieses Konzept bietet Orientierungspunkte zu den Anforderungen und Zielen für Forschende in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen:

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf (zuletzt abgerufen am 22.04.2024).

Definition persönlicher Entwicklungsziele unterstützt.

Unabhängig vom gewählten Qualifikationsweg hält die KU zur Unterstützung der Forschenden in frühen Karrierephasen verschiedene interne Dienstleistungen bereit. Dazu gehören die Angebote des Zentrums für Forschungsförderung (ZFF), der Hochschuldidaktik, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der familienfreundlichen Hochschule, des International Office sowie der Stabsstelle Personalentwicklung und Weiterbildung.

2. KU-Tenure-Track

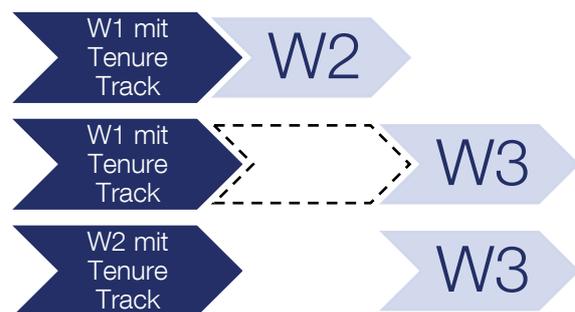
Das KU-Tenure-Track-Modell zielt darauf ab, Forschenden in frühen Karrierephasen eine ausgewogene Balance zwischen Forschung und Lehre sowie – in geringerem Umfang – Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung zu ermöglichen. Dabei wird auf einen möglichst großen Freiraum für frühzeitige, selbstständige Forschung geachtet. Eine stärkere Fokussierung auf Forschung in einer frühen Phase nach der Promotion ist ein zentrales Element der Berufungsstrategie der KU. Mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur erweitert die KU ihre Rekrutierungsmöglichkeiten für die Besetzung von Lebenszeitprofessuren erheblich und bietet zugleich die Möglichkeit, die Qualifikationsphase mit der Aussicht auf eine dauerhafte Anstellung zu verbinden.

Folgende Ziele verbindet die KU mit der Etablierung des KU-Tenure-Track-Modells:

- Stärkung der frühen Selbständigkeit in Forschung und Lehre
- Berufungen in einer früheren Karrierephase
- Erhöhung des Frauenanteils unter den Berufenen
- Ausbau der Internationalisierung bei den Berufungen

Ziel ist es, mittelfristig etwa 15 % aller Universitätsprofessuren mit Tenure-Track auszuscheiden. Mit

der Einführung der Tenure-Track-Professur werden auch die begleitenden Angebote für alle anderen Forschenden in der Postdoc-Phase überarbeitet und angepasst. Durch die Implementierung der Leitlinien guter Führung an der KU haben Habilitandinnen und Habilitanden, die sich in einer späten Phase des Habilitationsprozesses befinden, ebenfalls die Möglichkeit, sich auf die Anforderungen an künftige akademische Führungskräfte vorzubereiten.



KU-Tenure-Track ist in erster Linie ein Entwicklungsprogramm für angehende akademische Führungskräfte. Deshalb sieht das KU-Tenure-Verfahren prinzipiell einen Karriereaufstieg vor. Die KU fokussiert sich primär auf zwei Modelle: W1 mit Verstetigung auf W2 und W2 mit Verstetigungsoption auf W3. In besonderen Fällen, beispielsweise bei der vorgezogenen Nachbesetzung einer strukturelevanten Professur oder auf Grundlage einer Analyse des potenziellen Bewerberkreises, kann auch die Variante W1 mit Verstetigung auf W3 gewählt werden. Strukturelevant wäre eine Professur, wenn durch eine längere Vakanz mit einem erheblichen Qualitätsverlust in Forschung und Lehre für die KU zu rechnen wäre. Bei der Analyse des potenziellen Bewerberkreises kann auch durch den Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern außerhalb der Wissenschaft geboten sein, ein Angebot mit besonders attraktiven Aufstiegschancen (W1 auf W3) zu machen, um die Wettbewerbsfähigkeit der KU zu sichern.

Um exzellente Rahmenbedingungen für Tenure-Track-Professuren zu schaffen, hat die KU ein attraktives Gesamtkonzept für die Implementierung

der Tenure-Track-Professur entwickelt. Dazu gehören eine Grundausstattung für die jeweilige Professur, die Möglichkeit das Lehrdeputat flexibel zu gestalten, umfangreiche Instrumente der internen Forschungsförderung, ein Lehrcoaching sowie Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2.1. Ausstattung der Tenure-Track-Professuren

Einen wichtigen Baustein sieht die KU neben den exzellenten Rahmenbedingungen für Forschung und Lehre in einer angemessenen Ausstattung der Tenure-Track-Professuren und in der fachlichen Einbettung in zentrale Themenbereiche. KU-Tenure-Track-Professuren werden immer mit einem attraktiven jährlichen Grundbudget ausgestattet, das ihnen zur freien Verfügung steht. Die weitere Ausstattung wird im Rahmen der Berufungsverhandlungen festgelegt.

2.2. Flexibles Lehrdeputat

Um den KU-Tenure-Track-Professuren genügend zeitliche Kapazitäten für ihre Qualifikation für eine entfristete Vollzeitprofessur zu geben, ermöglicht die KU die flexible Handhabung des Lehrdeputats und bietet die Option eines Forschungssemesters für Tenure-Track-Professuren, um beispielsweise Forschungsprojekte vorzubereiten oder abzuschließen. Nach Rücksprache mit der Fakultät kann das Lehrdeputat eines Jahres flexibel gehandhabt und in einem Semester gebündelt erbracht werden. Die Anwendung des flexiblen Lehrdeputats erfolgt in Abstimmung mit den Fachkollegen und dem Dekan und unter Berücksichtigung der Notwendigkeiten in der Lehre.

2.3. Interne Forschungsförderung und Förderberatung

Die KU unterstützt ihre Forschenden durch das Zentrum für Forschungsförderung (ZFF) bei der Anbahnung, Einwerbung und Durchführung von Kleinforschungs- sowie drittmittelgeförderten Forschungsprojekten. Über die interne Forschungs-

förderung proFOR+ hält die KU vielseitige Fördermöglichkeiten bereit, beispielsweise für die Ausarbeitung von Drittmittelanträgen. Mit diesen attraktiven Angeboten fördert die KU insbesondere auch ihre Forschenden in frühen Karrierephasen bei der eigenen Profilierung im Bereich der Forschung.

2.4. Lehrcoaching

Die KU unterstützt ihre Forschenden beim Erwerb und Ausbau didaktischer Fertigkeiten durch verschiedene Angebote insbesondere vonseiten der Hochschuldidaktik. Darüber hinaus bietet die KU für Erstberufene je nach Bedarf ein individuelles Lehrcoaching an, das durch die Stabsstelle Personalentwicklung und Weiterbildung vermittelt wird. Die jeweilige Professur erhält so die Möglichkeit, zusammen mit einem Coach ein individualisiertes Programm zur Verbesserung der didaktischen Fähigkeiten zu entwickeln.

2.5. Chancengerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als zertifizierte „Familiengerechte Hochschule“ und Mitglied im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ setzt sich die KU nachdrücklich für die Vereinbarkeit von universitären und familiären Verpflichtungen ein und engagiert sich für Chancengerechtigkeit in allen Qualifikationsstufen.

Neben verschiedenen Betreuungsangeboten für Kinder und Möglichkeiten zur temporären Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger etabliert die KU unter der Federführung des Zentralinstituts für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG) ein regelmäßiges begleitendes Monitoring unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kind(ern) zur strukturellen Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Professur. Ziel ist es, die konkreten Bedarfe zu erfassen und bedarfsorientierte Angebote zu schaffen.

Darüber hinaus wurden über die Etablierung der Leitlinien guter Führung an der KU und der Leitlinien zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern

wichtige Grundlagen zur Weiterentwicklung der Organisationskultur im Bereich Führung gelegt, durch die auch Veränderungen im Bereich Gleichstellung erzielt werden sollen.

2.5.1. Ausgestaltung der Freistellung bei Eltern- und Erziehungszeiten

Bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist entsprechend den rechtlichen Vorgaben nach Art. 65 Abs. 2 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) eine Verlängerung der Tenure-Track-Professur um insgesamt maximal vier Jahre möglich. Daneben ist im Falle von befristeten W1-Professuren bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren eine Verlängerung um maximal 2 Jahre je betreutem Kind möglich (Art. 65 Abs. 3 BayHIG). Während der familienbedingten Unterbrechungen empfiehlt es sich, die Jahresgespräche fortzuführen.

2.5.2. Gespräche zur Planung von Erziehungszeiten und zur Gestaltung des Wiedereinstiegs nach Erziehungszeiten

Im Falle einer Inanspruchnahme von Pflege- oder Erziehungszeiten können die Tenure-Track-Professuren jederzeit Gespräche mit ihrer Dekanin oder ihrem Dekan suchen. Ziel dieser Gespräche ist es, die Gestaltung der Auszeit zu regeln, die Erfüllung fortlaufender Verpflichtungen sicherzustellen und Wiedereinstiegsoptionen zu klären. Hierbei geht es z.B. um die Fortführung der Betreuung von Qualifikationsarbeiten, insbesondere von Dissertationsschriften, und die Organisation einer Vertretung. Für diese Gespräche liegen Leitfäden vor, die durch Weiterbildungsangebote für Führungskräfte der Personalentwicklung ergänzt werden.

2.6. Übergangsjahr bei negativer Evaluation

Im Falle einer negativen Evaluation gewährt die KU auf Antrag des Professors bzw. der Professorin im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten (§ 19 Satz 6 Tenure-Track-Satzung; Art. 63 Abs. 2 Satz 6

BayHIG) ein Übergangsjahr. In dieser Zeit wird von der Professur erwartet, dass sie ihren Verpflichtungen in der Lehre weiterhin nachkommt. Um den Übergang in ein anderes Tätigkeitsfeld zu unterstützen, ermöglicht die KU ein spezifisches Karrierecoaching durch einen externen spezialisierten Anbieter, der über die Personalentwicklung vermittelt wird.

3. Grundelemente der Qualitätssicherung im Tenure-Track-Prozess

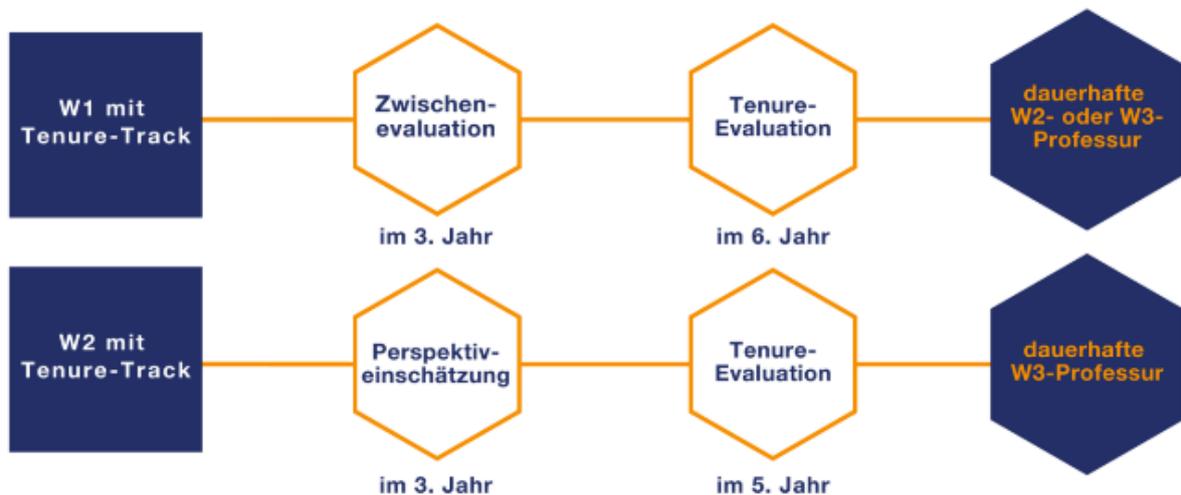
3.1. Prozessgestaltung

Alle wesentlichen Standards zur Qualitätssicherung für den Berufungs- und Evaluationsprozess sind in der Berufsordnung und dem Berufungsleitfaden der KU sowie der Satzung für Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren der KU geregelt. Damit gilt ein einheitliches und verbindliches Tenure-Track-Modell für die gesamte KU.

3.1.1. Berufung (§ 2 Tenure-Track-Satzung)

Nach § 2 Satz 2 der Berufsordnung erfolgt die Ausschreibung von Professuren an der KU in der Regel international und unter Beteiligung international ausgewiesener Gutachtender. Vor einer Berufung an die KU muss ein Einrichtungswechsel oder eine mindestens zweijährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der KU nachgewiesen werden. Außerdem sollen zwischen der Promotion und dem Ende der Ausschreibungsfrist nicht mehr als vier Jahre, im Bereich der klinischen Psychologie nicht mehr als sieben Jahre vergangen sein, wobei Betreuungs- und Pflegezeiten für Kinder oder Angehörige jeweils um bis zu zwei Jahre angerechnet werden (Art 63 Abs. 2 BayHIG).

TENURE - TRACK - PROZESS



Wird eine Professur mit Tenure-Track ausgeschrieben, so ist damit eine Zusage für eine Berufung auf eine unbefristete Professur verbunden, sofern eine positive Tenure-Evaluation durchgeführt wurde.

3.1.2. Zwischenevaluation und Perspektiv-einschätzung (Abschnitt II. und III. der Tenure-Track-Satzung)

Für die KU-Tenure-Track-Professuren gibt die Zwischenevaluation (W1) bzw. Perspektiv-einschätzung (W2) eine Rückmeldung zum bisher Geleisteten und auch darüber, ob sich eine positive Tenure-Evaluation abzeichnet bzw. in welchen Bereichen Verbesserungen anzustreben sind. Im Falle von W1-Professuren wird gemäß Art. 63 Abs. 2 Satz 2 BayHIG bei der Zwischenevaluation über die Bewährung und eine Vertragsverlängerung entschieden. Bei einem positiven Evaluationsergebnis wird der Vertrag verlängert.

3.1.3. Ständige Tenure-Kommission (§ 18 Tenure-Track-Satzung)

Den Berufungskommissionen und der Ständigen Tenure-Kommission kommt bei der Implementierung des Tenure-Track-Modells eine besondere Bedeutung zu. Während die erstmalige Berufung durch einen Berufungsausschuss den Vorgaben

der Berufungsordnung der KU folgt, wird die Entscheidung über die Verstetigung der Professur von einer auch mit externen Mitgliedern besetzten fakultätsübergreifenden Ständigen Tenure-Kommission vorbereitet. Ihre Zusammensetzung gewährleistet das für die Bewertung der Leistungen der Tenure-Track-Professur erforderliche Maß an Objektivität und die Einhaltung universitätsweit vergleichbarer Qualitätsstandards.

3.1.4. Evaluationskriterien und Persönlicher Entwicklungsplan (§ 4 und Anlage der Tenure-Track-Satzung)

Auf Basis des folgenden in der Tenure-Track-Satzung festgelegten und universitätsweit geltenden Kriterienkatalogs wird im Rahmen der Berufungsverhandlungen ein persönlicher Entwicklungsplan vereinbart:

1. Forschung:

- Qualität, Originalität und innovativer Charakter der wissenschaftlichen Arbeit im internationalen Vergleich unter besonderer Berücksichtigung des interdisziplinären Aspekts,
- Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets,

- Einbindung in die Scientific Community: Formen und Ergebnisse nationaler und internationaler Kooperationen mit anderen Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen,
- Publikationen, Vorträge, Konferenzbeiträge (peer-reviewed),
- Preise, Auszeichnungen,
- Art und Umfang der eingeworbenen Drittmittel (laufende Projekte, laufende Anträge, Geldgeber, Budget, Laufzeit),
- Organisation wissenschaftlicher Tagungen (eigene Rolle, Art der Veranstaltung, ggf. Teil eines Forschungsvorhabens, national/international, Anzahl der Teilnehmenden, Ergebnisse, Dissemination),
- Kooperationen mit Wirtschaft und Gesellschaft,
- Wissenschaftliches Entwicklungspotenzial im internationalen Vergleich,
- aktive Tätigkeit als Herausgebende wissenschaftlicher Zeitschriften (insbes. peer-reviewed journals).

2. Lehre:

- Spektrum und Qualität des Lehrangebots (inkl. Lehrevaluationen, Lehrpreise),
- Aktivitäten und Kreativität in der Einführung neuer, zeitgemäßer Lehrinhalte bzw. Konzepte,
- Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen,
- Betreuung von Studienabschlussarbeiten und Promotionen, ggf. auch Habilitationen, Postdocs,
- Lehrfähigkeit und -tätigkeit in deutscher sowie englischer Sprache,
- Entwicklungspotenzial in der Lehre,
- Beteiligung an Summer Schools.

3. Akademisches Engagement:

- Tätigkeiten in der universitären Selbstverwaltung, z.B. Beteiligung an Kommissionen, Ausübung des Amtes der/des Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,
- Entwicklungspotenzial für Hochschulmanagementaufgaben,
- Begutachtung, Beratung von Projekten
- Tätigkeiten und Funktionen in wissenschaftlichen Institutionen und Gremien, wissenschaftlichen Vereinigungen,
- verantwortliche Mitarbeit in einschlägigen Fachverbänden, Institutionen zur Förderung der Wissenschaft.

4. Überfachliche Qualifikationen:

- Nachweis von Führungserfahrung, Teilnahme an Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte,
- Teilnahme an überfachlichen Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten.

Im Rahmen des persönlichen Entwicklungsplans werden die Etappenziele für die Qualifikationsphase vereinbart. Diese Vereinbarung dient als Grundlage für die Zwischen- und Tenure-Evaluation. Die Spezifizierung der Evaluationskriterien durch den persönlichen Entwicklungsplan orientiert sich an den Anforderungen im jeweiligen Fach, insbesondere an dem Anforderungsprofil, das für die Ausschreibung der Professur formuliert wurde. Ziel ist es, bereits vor Antritt der Professur transparent zu machen, an welchen Kriterien im Rahmen der Tenure-Evaluation bemessen wird, ob die Voraussetzungen für den Übergang auf eine entfristete Stelle vorliegen.

Die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor erarbeitet einen Vorschlag für den persönlichen Entwicklungsplan, der dann im Rahmen der Berufungsverhandlungen mit dem Präsidium unter Einbeziehung der jeweiligen Dekanin oder des Dekans sowie einer Fachvertretung abgestimmt wird. Diese abgestimmte Version wird Teil der Berufungsvereinbarung.

Ausschlaggebend für eine positive Tenure-Evaluation ist, dass die Ziele des persönlichen Entwicklungsplans erreicht werden.

3.1.5. Jahresgespräche (§ 6 Tenure-Track-Satzung)

Ein wesentliches unterstützendes Element im Tenure-Prozess sind die Jahresgespräche zwischen der Dekanin oder dem Dekan, einem Mitglied des Präsidiums und der Tenure-Track-Professur. Auf Wunsch der Tenure-Track-Professur kann auch die Mentorin bzw. der Mentor an den Jahresgesprächen teilnehmen. Sie bieten die Gelegenheit zu regelmäßigem gegenseitigem Feedback und dienen dazu, Abweichungen vom vereinbarten Entwicklungsplan zu erörtern, nach Lösungen zu suchen und dies zu dokumentieren. Für die Vorbereitung der Jahresgespräche liegen für alle Beteiligten Handreichungen vor. Zudem werden durch die Personalentwicklung für die Dekaninnen und Dekane aller teilnehmenden Fakultäten und alle sonstigen akademischen Führungskräfte Workshops zum Thema Jahresgespräche angeboten.

3.1.6. Tenure-Evaluation (§ 19 Tenure-Track-Satzung)

Das Begutachtungsverfahren dient der Prüfung und dem Nachweis, ob die Tenure-Track-Professur den einvernehmlich vereinbarten Entwicklungsplan erfüllt hat und somit der Übergang auf eine unbefristete Professur erfolgen kann. Um zu gewährleisten, dass dieses Verfahren den höchsten wissenschaftlichen Maßstäben entspricht, werden international ausgewiesene Gutachtende miteinbezogen. Zudem nimmt der akademische Senat durch die ihm obliegende Prüfung auf Schlüssigkeit und Ordnungsmäßigkeit in diesem Verfahren eine wichtige qualitätssichernde Aufgabe wahr.

3.1.7. Selbstbericht (§ 17 Tenure-Track-Satzung)

Im Rahmen des Evaluationsverfahrens ist ein Selbstbericht der Professorin oder des Professors vorgesehen, der es ihr oder ihm ermöglichen soll, ihre/seine Tätigkeiten und ihre/seine persönliche Entwicklung aus der eigenen Perspektive darzustellen. Zur Unterstützung stellt die KU eine Dokumentationsvorlage bereit, die die wesentlichen Bestandteile des Selbstberichtes umfasst.

3.1.8. Wissenssicherung durch eine unterstützende Geschäftsführung (§ 18 Satz 9 Tenure-Track-Satzung)

Die Ständige Tenure-Kommission wird administrativ durch eine Geschäftsführung unterstützt. Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer (bzw. der oder die Tenure-Track-Beauftragte) hat kein Stimmrecht und begleitet Berufungs- und Evaluationsverfahren, um kontinuierlich Know-how aus den verschiedenen Tenure-Verfahren zu sichern und zur Verfügung zu stellen.

Als zentrale Ansprechperson für alle Prozesse rund um das Tenure-Verfahren hat die Geschäftsführung unter anderem die Aufgabe, die Dokumentation des Prozesses und der Jahresgespräche zu sichern sowie Rückmeldungen von den Beteiligten zum Verfahren, den Handreichungen, Vorlagen und Schulungen einzuholen. Darüber hinaus trägt sie zur weiteren Entwicklung und Optimierung der Prozesse bei.

Im begleitenden Monitoring sammelt die oder der Tenure-Track-Beauftragte Rückmeldungen der Beteiligten, wertet diese aus und leitet sie in Form eines Berichts zur zielgerichteten Anpassung und Optimierung zukünftiger Praktiken an das Präsidium weiter. So soll gewährleistet werden, dass die mit dem Tenure-Track-Verfahren verbundenen Strukturen und Prozesse dem Ziel einer qualitätsgesicherten, transparenten und exzellenzorientierten Gewinnung und persönlichen Weiterentwicklung angehender Forschender gerecht werden.

3.1.9. Bedeutung des wissenschaftlichen Potenzials

Durch die Berufung von Forschenden in einer frühen Phase nach der Promotion zielen Tenure-Track-Berufungsverfahren (W1 und W2) viel stärker als traditionelle Berufungsverfahren auf das Entwicklungspotenzial eines Bewerbers oder einer Bewerberin ab. Insbesondere bei W2-Professuren mit Tenure-Track gilt es herauszufinden, ob ein habilitationsähnliches Leistungspotenzial vorliegt. In Vorbereitung auf individuelle Potenzialanalysen wird die jeweilige Berufungskommission durch die Stabsstelle Personalentwicklung und Weiterbildung zu diesem Thema unterstützt.

3.1.10. Mentoring (§ 5 Tenure-Track-Satzung)

Jeder Tenure-Track-Professur wird empfohlen sich durch ein (Fach-)Mentorat begleiten und unterstützen zu lassen. Das Mentorat begründet ein besonderes Vertrauensverhältnis, dessen Ausgestaltung allein den Beteiligten vorbehalten ist. Es dient in erster Linie dazu, Möglichkeiten zur kollegialen Beratung zu schaffen und die Tenure-Track-Professur in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Die Tenure-Track-Beauftragte berät bei Bedarf zur Auswahl einer Mentorin oder eines Mentors und zu Möglichkeiten und Grenzen des Mentorats.

4. Handreichungen und Empfehlungen zur Dokumentation

Um die Prozesse rund um das Tenure-Verfahren transparent und einheitlich zu gestalten, stehen Dokumentationsvorlagen und Handreichungen zur Verfügung. Sie richten sich sowohl an die Verantwortlichen für die Begleitung der Tenure-Track-Professur als auch an die Bewerberinnen und Bewerber sowie die Professorinnen und Professoren selbst. Zudem ermöglicht eine einheitliche Gestaltung der einzureichenden Unterlagen eine bessere Vergleichbarkeit der Kandidatinnen und Kandidaten und ist somit auch ein Instrument zur Förderung der Chancengleichheit.

Folgende Vorlagen und Handreichungen unterstützen den Tenure-Track-Prozess an der KU:

- Universitätsweit gültiger **Kriterienkatalog**, der im Rahmen der Berufungsverhandlungen individuell präzisiert wird. Dieser trägt zur Umsetzung eines möglichst einheitlichen Tenure-Track-Modells an der KU bei und gibt eine generelle Orientierung über die Leistungskriterien, nach denen Tenure-Track-Professuren an der KU bewertet werden,
- **Formblatt für die Dokumentation des persönlichen Entwicklungsplans**, zur Schaffung einer transparenten Grundlage für die Tenure-Evaluation,
- **Handreichung zur Durchführung von Jahresgesprächen**, zur laufenden Rückkopplung mit dem Entwicklungsplan; ggf. können in diesem Rahmen notwendige Anpassungen transparent gemacht werden,
- **Vorlage für den Selbstbericht**, zur Gewährleistung, dass möglichst alle relevanten Aspekte im Selbstbericht benannt werden,
- **Vorlage der DFG für den Lebenslauf**, zur Gewährleistung, dass möglichst alle relevanten Aspekte im Lebenslauf benannt werden.