UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 67.18 VOM 30. NOVEMBER 2018

ORDNUNG ZUR QUALITÄTSSICHERUNG IN TENURE-TRACK-VERFAHREN DER UNIVERSITÄT PADERBORN [TENURE-TRACK-ORDNUNG]

VOM 30. NOVEMBER 2018

HERAUSGEBER: PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN

Ordnung zur Qualitätssicherung in Tenure-Track-Verfahren der Universität Paderborn (Tenure-Track-Ordnung)

vom 30. November 2018

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Oktober 2017 (GV. NRW. S. 806), hat die Universität Paderborn folgende Ordnung erlassen:

Inhalt

§ 1 Ziele 3
§ 2 Anwendungsbereich 3
§ 3 Ausschreibung und Besetzungsverfahren 3
§ 4 Phasen der Tenure-Track-Professur 4
§ 5 Qualitätssicherung des Verfahrens / Tenure-Board 5
§ 6 Tenure-Kommission 6
§ 7 Mentorat 7
§ 8 Tenure-Dossier 7
§ 9 Verfahren zur Zwischenevaluation 8
§ 10 Verfahren zur Endevaluation 9
§ 11 Vorzeitige Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis 10
§ 12 Verlängerung einer Befristung 11
§ 13 Schlussbestimmungen 11
Anhänge 12

§ 1
Ziele

[1]Tenure-Track-Professuren bieten exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern attraktive Karriereperspektiven an der Universität Paderborn. [2]Durch die Implementierung der Tenure-Track-Professur schafft die Universität Paderborn einen zusätzlichen Karriereweg zur Professur, der eine frühere Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere und für einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft ermöglicht. [3]Die Universität Paderborn kann hierdurch herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler früher für sich gewinnen und an die Universität binden. [4]Durch die Ordnung zur Qualitätssicherung in Tenure-Track-Verfahren der Universität Paderborn wird ein transparentes, qualitätsgesichertes Verfahren nach universitätsweit einheitlichen und formalen Standards geschaffen.

§ 2
Anwendungsbereich

[1]Diese Ordnung gilt für alle Juniorprofessuren mit Tenure-Track und alle befristeten Professuren mit Tenure-Track an der Universität Paderborn. [2]Entscheidungen über die Besetzung einer unbefristeten Professur nach dem Tenure-Track-Verfahren können nur nach dem in dieser Ordnung beschriebenen Verfahren erfolgen.

§ 3
Ausschreibung und Besetzungsverfahren

(1) Die jeweilige Fakultät beantragt die Einrichtung einer Tenure-Track-Stelle und deren Ausschreibung beim Präsidium.

(2) [1]Tenure-Track-Professuren können an der Universität Paderborn wie folgt ausgeschrieben und besetzt werden:

a. als auf bis zu sechs Jahre befristete W1-Tenure-Track-Professur (Juniorprofessur) mit einer Übernahme auf eine unbefristete W2-Professur und im begründeten Ausnahmefall auf eine unbefristete W3-Professur.

b. im begründeten Ausnahmefall als auf bis zu fünf Jahre befristete W2-Tenure-Track-Professur mit einer Übernahme auf eine unbefristete W2-Professur oder auf eine unbefristete W3-Professur.

[2]Die Zwischenevaluation von Tenure-Track-Professuren wird gemäß § 9 dieser Ordnung durchgeführt. [3]Die Übernahme auf eine unbefristete Professur setzt eine erfolgreiche Endevaluation gemäß § 10 dieser Ordnung oder ein Verfahren nach § 11 dieser Ordnung voraus.

(3) [1]Die Tenure-Track-Professur ist auszuschreiben. [2]Die Stellenausschreibung erfolgt in der Regel international. [3]Sie darf zunächst nur befristet vergeben werden; darauf ist in der Ausschreibung hinzuweisen. [4]Es ist ebenfalls darauf hinzuweisen, dass eine Tenure-Zusage gemacht wird, die nicht unter Stellenvorbehalt steht.

(4) [1]Der Fakultätsrat legt zusammen mit dem Antrag auf Ausschreibung die Evaluationskriterien fest. [2]Diese können ebenfalls durch die Berufungskommission (Tenure-Kommission vgl. § 6) festlegt werden.

(5) [1]Die Evaluationskriterien werden durch fachspezifische Indikatoren näher definiert. [2]Sie geben wieder, welche fachspezifischen Anforderungen der Zwischenevaluation und der Endevaluation (Tenure-Verfahren) der Professur zugrunde gelegt werden und bilden eine verbindliche, klar definierte Maßgabe für die Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis. [3]Die um die fachspezifischen Indikatoren ergänzten Evaluationskriterien (inkl. der Gewichtung) werden spätestens vor der Berufung festgelegt und der Kandidatin/dem Kandidaten bekannt gegeben.

(6) [1]Auf die ausgeschriebene Tenure-Track-Professur sind interne und externe Bewerbungen möglich. [2]Bei interner Bewerbung ist Voraussetzung für die Übertragung einer Tenure-Track-Professur, dass die/der Betreffende nach ihrer/seiner Promotion die Hochschule gewechselt hat oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Paderborn wissenschaftlich tätig war.

(7) [1]Die Besetzung einer Tenure-Track-Professur erfolgt durch ein ordentliches Berufungsverfahren. [2]Bewerberinnen und Bewerber müssen ihre besondere wissenschaftliche und pädagogische Eignung nachweisen. [3]Die Gutachten sollen durch international ausgewiesene Gutachterinnen/Gutachter erstellt werden. [4]Zum Zeitpunkt der Ernennung auf eine Tenure-Track-Professur soll die Promotion in der Regel nicht länger als fünf Jahre zurückliegen. [5]Eine Tenure-Track-Professur ist mit einer angemessenen Ausstattung verbunden. [6]Bei Tenure-Track-Professuren findet im Besetzungsverfahren eine Berufungsverhandlung statt. [7]Übergänge zur Tenure-Track-Professur aus anderen Karrierewegen sind im Rahmen hochschulgesetzlicher Regelungen möglich.

(8) Für die Besetzung der Tenure-Track-Professur gilt darüber hinaus die Ordnung für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren an der Universität Paderborn (Berufungsordnung).

§ 4
Phasen der Tenure-Track-Professur

(1) [1]Das Tenure-Track-Verfahren besteht in der Regel aus zwei Phasen, die jeweils durch die Evaluation der Kandidatin/des Kandidaten abgeschlossen werden. [2]Bei W2-Tenure-Track- Professuren greift ein verkürztes Verfahren.

(2) [1]W1-Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren werden zunächst für die Dauer von drei Jahren ernannt. [2]Das Ergebnis der Zwischenevaluation nach § 9 dieser Ordnung dient als Grundlage für die Entscheidung über die Verlängerung um weitere drei Jahre und gibt eine Einschätzung der bisherigen Leistungen und der weiteren Entwicklungsperspektiven.

(3) [1]W2-Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren werden in der Regel für die Dauer von fünf Jahren ernannt. [2]Die nach drei Jahren stattfindende Zwischenevaluation dient der Orientierung und gibt eine Einschätzung der bisherigen Leistungen und der weiteren Entwicklungsperspektiven.

(4) Das Ergebnis der Endevaluation nach § 10 und § 11 dieser Ordnung dient als Grundlage für die Entscheidung über die Verstetigung des Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses.

§ 5
Qualitätssicherung des Verfahrens / Tenure-Board

(1) [1]Die Qualitätssicherung aller Tenure-Track-Verfahren erfolgt durch das Tenure-Board; einer Kommission des Präsidiums. [2]Dieses begleitet alle Tenure-Track-Verfahren an der Universität Paderborn aus einer fächerübergreifenden Perspektive und garantiert einheitliche formale Standards sowie Transparenz und Verfahrenssicherheit; eine fach-inhaltliche Prüfung der Kandidatinnen und Kandidaten findet nicht statt. [3]Das Tenure-Board berät bei der Zwischen- und Endevaluation.

(2) Dem Tenure-Board sind folgende Unterlagen vorzulegen:

a. Vor der Berufung auf eine neue Tenure-Track-Professur:
   Evaluationskriterien und fachspezifische Indikatoren für die jeweilige Professur

b. In den Evaluationsverfahren:
   Das Tenure-Dossier, dabei insbesondere:
   - Selbstbericht der Kandidatin/des Kandidaten
   - Gutachten
   - Ergebnisse der Lehrevaluation
   - Ein Votum aus studentischer Sicht
   - Bericht der Tenure-Kommission
   - Beschluss des Fakultätsrats (umfasst den begründeten Vorschlag zur Verlängerung/Verstetigung beziehungsweise Beendigung des Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses und das Abstimmungsergebnis des Fakultätsrats)

(3) [1]Das Tenure-Board prüft den ordnungsgemäßen Verlauf der Prozesse der Evaluationen nach der vorliegenden Ordnung. [2]Dabei werden universitätsweit einheitliche Bewertungsstandards unter Berücksichtigung der jeweiligen Fach- und Fakultätskulturen beachtet. [3]Aufgabe des Tenure-Boards ist es, dem Präsidium auf Basis der vorgelegten Unterlagen eine Stellungnahme zum ordnungsgemäßen Ablauf des Verfahrens vorzulegen. [4]Das Tenure-Board unterbreitet dem

Präsidium zudem basierend auf seinen Erfahrungswerten Vorschläge zur kontinuierlichen Verbesserung des Verfahrens.

(4) [1]Dem Tenure-Board gehören als ständige stimmberechtigte Mitglieder je eine Hochschullehrerin/ein Hochschullehrer aus jeder Fakultät sowie zwei wissenschaftliche Mitarbeitende und ein Studierender an. [2]Das Präsidium ernennt im Einvernehmen mit dem Senat die Mitglieder des Tenure-Boards. [3]Die geschlechterparitätische Besetzung im Sinne von § 11 c HG ist bei der Ernennung der Mitglieder zu berücksichtigen. [4]Die Amtszeit der Mitglieder richtet sich nach der Amtszeit des Präsidiums. [5]Die Amtszeit für das studentische Mitglied beträgt sie zwei Jahre; sie endet spätestens mit der Amtszeit des Präsidiums. [6]Eine Wiederernennung der Mitglieder des Tenure-Boards ist zulässig. [7]Für jedes Mitglied wird ein Ersatzmitglied ernannt; die Sätze 1 bis 5 gelten für die Ersatzmitglieder entsprechend. [8]Scheidet ein stimmberechtigtes, originäres Mitglied aus, rückt das entsprechende Ersatzmitglied nach. [9]Gründe für das Ausscheiden sind: ein Mitglied verlässt die Hochschule, ein Mitglied tritt aus dem Tenure-Board zurück und die Mitgliedschaftsrechte als Universitätsmitglied i. S. d. § 10 Abs. 1 Satz 6 des Hochschulgesetzes NRW ruhen. [10]Bei Befangenheit eines originären Mitglieds scheidet dieses nicht aus dem Tenure-Board aus, sondern es wird lediglich für den Befangenheitsfall durch das Ersatzmitglied ersetzt.

(5) Dem Tenure-Board gehören als ständige nicht stimmberechtigte Mitglieder an:

a. Die Vizepräsidentin/der Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs
b. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität
c. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (Schwerbehindertenvertretung).

(6) [1]Die Vizepräsidentin/der Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs führt den Vorsitz im Tenure-Board. [2]Sie/er lädt zu den Sitzungen des Tenure-Boards ein. [3]Die Mitglieder des Tenure-Boards wählen aus der Gruppe der stimmberechtigten Mitglieder des Tenure-Boards eine Stellvertreterin/einen Stellvertreter.

(7) [1]Das Tenure-Board tagt bei Bedarf, mindestens jedoch einmal im Semester. [2]Es tagt in der Regel sechs Wochen nachdem die vollständigen Dokumente für die Zwischen- oder Endevaluation bei der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden eingegangen sind.

(8) Hinsichtlich weiterer Verfahrensvorschriften wird ergänzend auf die Geschäftsordnung des Senats verwiesen.

§ 6
Tenure-Kommission

(1) [1]Die Tenure-Kommission ist das verfahrensverantwortliche Gremium für ein einzelnes Tenure-Verfahren auf Fakultätsebene; jedes Einzelverfahren wird von einer eigenständigen Tenure-Kommission durchgeführt. [2]Die Tenure-Kommission ist die Berufungskommission nach der

Berufungsordnung. [3]Neben dem Berufungsverfahren betreut sie die Tenure-Evaluationen von Fakultätsseite und erarbeitet Empfehlungen für die Fakultät. [4]Sie bleibt für die Dauer eines gesamten Einzelverfahrens bis zum Abschluss der Endevaluation bestehen.

(2) [1]Für die Endevaluation gehören der Kommission als weitere stimmberechtigte Mitglieder zwei in dem Fach, in dem die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor tätig ist, besonders ausgewiesene und international renommierte externe Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an. [2]Sie werden auf Vorschlag der Tenure-Kommission vom Fakultätsrat gewählt.

§ 7
Mentorat

(1) [1]Jeder Tenure-Track-Professorin/jedem Tenure-Track-Professor steht die Option offen, eine Mentorin/einen Mentor aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Universität Paderborn zu wählen. [2]Die Dekanin/der Dekan der Fakultät ernennt die Mentorin oder den Mentor und informiert die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Tenure-Boards und der Tenure-Kommission.

(2) [1]Die Mentorin oder der Mentor soll der Kandidatin/dem Kandidaten kritisches kollegiales Feedback geben, als Ansprechpartner/in und zur Beratung für die Kandidatin/den Kandidaten zur Verfügung stehen sowie die Erstellung des Selbstberichts für die Evaluationen beratend begleiten. [2]Die Mentorin/der Mentor ist nicht an den Evaluationen zu beteiligen und übt gegenüber der Kandidatin/dem Kandidaten keine Vorgesetztenfunktion aus.

§ 8
Tenure-Dossier

[1]Für das gesamte Verfahren wird ein Dossier angelegt. [2]Es handelt sich um die fortlaufende Dokumentation über die Leistungen und Beurteilungen der Kandidatin/des Kandidaten. [3]Es ist streng vertraulich zu behandeln und wird im Dekanat der Fakultät chronologisch nach Verfahrensschritten geführt. [4]Das Dossier darf nur von Personen eingesehen werden, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen des hier beschriebenen Evaluationsverfahrens dazu befugt sind. [5]Nach Abschluss des Tenure-Verfahrens wird es zur Personalakte genommen. [6]Im Rahmen der Akteneinsicht sind in Gutachten über die fachliche Eignung enthaltene personenbezogene Daten über Gutachterinnen und Gutachter zu anonymisieren.

§ 9

Verfahren zur Zwischenevaluation

(1) [1]Das Verfahren beginnt nach zwei Jahren auf Antrag der Kandidatin/des Kandidaten mit der Einreichung eines Selbstberichts bei der Dekanin/dem Dekan. [2]Der Selbstbericht der Kandidatin/des Kandidaten ist der/dem Vorsitzenden der Tenure-Kommission umgehend vorzulegen. [3]Dieser Zeitpunkt darf nur durch Beurlaubung der Kandidatin/des Kandidaten hinausgeschoben werden.

(2) [1]Die Tenure-Kommission holt mindestens ein externes Gutachten, von einer/einem international ausgewiesenen Professorin/Professor ein. [2]Die Gutachterin/der Gutachter erhält einen Gutachtenauftrag unter Angabe der Evaluationskriterien und der fachspezifischen Indikatoren sowie den Selbstbericht der Kandidatin/des Kandidaten. [3]Die Tenure-Kommission kann weitere Unterlagen im Sinne der Evaluationskriterien zur Verfügung stellen. [4]Bei der Zwischenevaluation von W2-Tenure-Track-Professuren bedarf es keines Gutachtens.

(3) Ein hochschulöffentlicher Vortrag der Kandidatin/des Kandidaten ist Teil der Zwischenevaluation.

(4) [1]Auf der Basis des Selbstberichts, des Vortrags, des eingeholten Gutachtens und eines Votums zur Lehre aus studentischer Sicht verfasst die Tenure-Kommission für W1-Kandidatinnen und W1-Kandidaten einen schriftlichen Bericht[1], der auf die Evaluationskriterien und fachspezifischen Indikatoren Bezug nehmen muss. [2]Der Bericht umfasst mindestens eine Beschreibung und Evaluation der bisherigen Leistungen der Kandidatin/des Kandidaten in den Bereichen Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung bzw. des Potentials. [3]Der Bericht schließt für W1-Professuren bei positiver Gesamtbeurteilung mit einer Empfehlung zur Weiterbeschäftigung als Tenure-Kandidat/in oder bei negativer Gesamtbeurteilung mit einer Empfehlung zur Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens ab. [4]Bei W2-Professuren erfolgt auf Basis des Selbstberichts und des Vortrags die Erstellung eines Kurzberichts der Tenure-Kommission mit Bezugnahme auf die Evaluationskriterien; dieser enthält auch Hinweise auf eventuelle Fehlentwicklungen.

(5) [1]Auf der Basis des Berichts und der eingereichten Unterlagen beschließt der Fakultätsrat für W1-Professuren die Empfehlung zur Fortführung oder zur Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens. [2]Der Beschluss, das Abstimmungsergebnis und die Unterlagen werden der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden des Tenure-Boards zugeleitet. [3]Anhand dieser Unterlagen spricht das Tenure-Board eine Empfehlung für das Präsidium aus. [4]Das Präsidium entscheidet. [5]Bei W2-Professuren wird der Kurzbericht dem Fakultätsrat und dem Tenure-Board zur Kenntnisnahme weitergeleitet.

---

[1] Vgl. Muster im Anhang 1b

(6) [1]Im Rahmen der Zwischenevaluation führen die/der Vorsitzende des Tenure-Boards, die/der Vorsitzende der Tenure-Kommission und die Dekanin/der Dekan ein strukturiertes Statusgespräch mit der Kandidatin/dem Kandidaten. [2]Es soll zur Reflexion über die bisherigen Leistungen und Fortschritte der Kandidatin/des Kandidaten beitragen sowie möglichen Fehlentwicklungen entgegenwirken. [3]Die Ergebnisse des Gesprächs werden in einem Protokoll festgehalten.

(7) [1]Bei positiver Zwischenevaluation wird das Tenure-Track-Verfahren bei W1-Professuren mit der zweiten Phase um in der Regel drei Jahre auf insgesamt sechs Jahre verlängert. [2]Bei negativer Zwischenevaluation scheidet die Kandidatin/der Kandidat aus dem Tenure-Track-Verfahren aus; in diesem Fall kann die Fakultät eine einjährige Auslauffinanzierung gewähren.

(8) [1]Die Dekanin/der Dekan der beteiligten Fakultät stellen eine transparente und klare Kommunikation über das Verfahren sicher und informiert die Kandidatin/den Kandidaten angemessen über die Verfahrensschritte und den Fortschritt des Verfahrens. [2]Dies ist aktenkundig zu machen.

§ 10
Verfahren zur Endevaluation

(1) [1]Die Einleitung der Endevaluation erfolgt nur auf Antrag der Kandidatin/des Kandidaten. [2]Der Antrag bei W1-Professuren ist spätestens am Anfang des dritten Jahres der zweiten Phase des Tenure-Track-Verfahrens zu stellen, bei W2-Professuren spätestens ein Jahr vor Ablauf des befristeten Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses. [3]Dieser Zeitpunkt darf nur durch Beurlaubung der Kandidatin/des Kandidaten hinausgeschoben werden. [4]Die Dekanin/der Dekan weist spätestens 1 Monat vor Anfang des dritten Jahres bzw. spätestens 13 Monate vor Ablauf des befristeten Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses die Kandidatin/den Kandidaten auf ihre/seine Obliegenheit der Antragstellung hin und macht dies aktenkundig.

(2) [1]Das Verfahren der Endevaluation beginnt mit der Antragstellung und Einreichung eines Selbstberichts bei der Dekanin/dem Dekan. [2]Der Selbstbericht der Kandidatin/des Kandidaten ist der/dem Vorsitzenden der Tenure-Kommission umgehend vorzulegen.

(3) [1]Für das Evaluationsverfahren gilt die Maßgabe, dass die bei Berufung definierten Evaluationskriterien und fachspezifischen Indikatoren die Grundlage für die Entscheidung bilden. [2]Für die Endevaluation werden mindestens zwei Gutachten durch die Tenure-Kommission angefordert. [3]Die Gutachten sollen durch international ausgewiesene Gutachterinnen/Gutachter erstellt werden. [4]Die Gutachterinnen/Gutachter erhalten einen Gutachtenauftrag unter Angabe der Evaluationskriterien und der Indikatoren sowie den Selbstbericht der Kandidatin/des Kandidaten. [5]Die Tenure-Kommission kann weitere Unterlagen im Sinne der Evaluationskriterien zur Verfügung stellen.

(4) Ein hochschulöffentlicher Vortrag der Kandidatin/des Kandidaten ist Teil der Endevaluation.

(5) [1]Auf der Basis des Selbstberichts, des Vortrags, der eingeholten Gutachten und eines Votums zur Lehre aus studentischer Sicht verfasst die Tenure-Kommission einen schriftlichen Bericht, der auf die Evaluationskriterien und fachspezifischen Indikatoren Bezug nehmen muss. [2]Der Bericht umfasst mindestens eine Beschreibung und Evaluation der bisherigen Leistungen der Kandidatin/des Kandidaten in den Bereichen Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung bzw. des Potentials. [3]Der Bericht schließt bei positiver Gesamtbeurteilung mit einer Empfehlung hinsichtlich einer Übernahme der Kandidatin/des Kandidaten in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis oder bei negativer Gesamtbeurteilung mit einer Empfehlung zur Beendigung des Tenure -Track-Verfahrens ab.

(6) [1]Auf der Basis des Berichts und der eingereichten Unterlagen beschließt der Fakultätsrat eine Empfehlung zur Übernahme der Kandidatin/des Kandidaten in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis oder bei negativer Gesamtbeurteilung mit einer Empfehlung der Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens. [2]Der Beschluss, das Abstimmungsergebnis und die Unterlagen werden der/dem Vorsitzenden des Tenure-Boards zugeleitet. [3]Anhand dieser Unterlagen spricht das Tenure-Board eine Empfehlung für das Präsidium aus. [4]Das Präsidium entscheidet.

(7) [1]Bei positiver Endevaluation erfolgt die Übernahme der Kandidatin/des Kandidaten in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis unter Ausschreibungsverzicht. [2]Der Senat ist hierüber zu informieren. [3]Bei negativer Endevaluation kann die Fakultät eine einjährige Auslauffinanzierung gewähren.

(8) Eine Auslauffinanzierung kann bei W2-Tenure-Track-Professuren in Form einer Ernennung zum Akademischen Oberrat auf Zeit nach Maßgabe des Hochschulgesetzes NRW in der jeweils geltenden Fassung von den Fakultäten gewährt werden.

(9) [1]Die Dekanin/der Dekan der beteiligten Fakultät stellen eine transparente und klare Kommunikation über das Verfahren sicher und informiert die Kandidatin/den Kandidaten angemessen über die Verfahrensschritte und den Fortschritt des Verfahrens. [2]Dies ist aktenkundig zu machen.

§ 11

Vorzeitige Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis

(1) Sofern eine Tenure-Track-Professorin/ein Tenure-Track-Professor vor Abschluss des in dieser Ordnung bestimmten Evaluationsverfahrens einen der angestrebten Professur mindestens gleichwertigen Ruf an eine andere Hochschule erhält, kann dies in Absprache von Fakultät und Präsidium als Äquivalent zu einer positiven Evaluation betrachtet werden, auch wenn ggf. noch nicht sämtliche Evaluationskriterien vollständig erfüllt sind.

(2) Auch ein verkürztes Evaluationsverfahren unter Verzicht auf externe Gutachten ist in einem solchen Fall möglich.

(3) [1]Das Präsidium entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät im Einzelfall. [2]Das Tenure-Board berät das Präsidium bei der Entscheidung.

(4) Im Falle eines auswärtigen Rufes und bei Verzicht auf ein reguläres Evaluationsverfahren bzw. bei Anwendung eines verkürzten Evaluationsverfahrens hat der Senat der Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis zuzustimmen.

§ 12
Verlängerung einer Befristung

(1) Unterbrechungen der Dienstzeiten von Tenure-Track-Professorinnen/Tenure-Track-Professoren aufgrund von Beurlaubungen für familiäre und wissenschaftliche Zwecke sind bei der Evaluierung angemessen zu berücksichtigen.

(2) Sofern diese Beurlaubungen zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses führen, verlängert sich der Evaluationszeitraum im gleichen Umfang.

§ 13
Schlussbestimmungen

[1]Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn in Kraft. [2]Gleichzeitig tritt die Tenure-Track-Ordnung vom 05. Juli 2017 außer Kraft. [3]Tenure-Track-Verfahren, die vor Inkrafttreten dieser Ordnung ausgeschrieben wurden, richten sich nach der Tenure-Track-Ordnung vom 05. Juli 2017.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 07. November 2018.

Paderborn, den 30. November 2018

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

Anhänge

1) Tenure-Dossier

2) a) Selbstbericht

   b) Berichte/Empfehlungen der Tenure-Kommission

3) Evaluationskriterien

1) Tenure-Dossier

Das Tenure-Dossier setzt sich aus mindestens nachfolgenden Dokumenten zusammen und wird chronologisch geführt:

1) Ausschreibungstext
2) Evaluationskriterien sowie fachspezifische Indikatoren
3) Selbstberichte
4) Protokoll des Statusgesprächs
5) Ggf. Stellungnahmen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors
6) Auftrag an die Gutachter/innen
7) Gutachten
8) Berichte und Empfehlungen der Fakultät
9) Ergebnisse der Lehrevaluation
10) Votum zur Lehre aus studentischer Sicht
11) Begründete Empfehlung der Tenure-Kommission
12) Abstimmungsergebnis des Fakultätsrats
13) Berichte und begründete Empfehlungen des Tenure-Boards
14) Abschließende Entscheidung des Präsidiums

2a) Selbstbericht

Der Selbstbericht dokumentiert die Leistungen der Kandidatin/des Kandidaten. Die Sprache, in der er zu verfassen ist, ist der Kandidatin/dem Kandidaten in der Berufungsverhandlung von der Präsidentin/dem Präsidenten in Abstimmung mit der Dekanin/dem Dekan verbindlich mitzuteilen. Dabei ist insbesondere zu gewährleisten, dass internationale Gutachter/innen am Verfahren ungehindert teilnehmen können.
Der Selbstbericht umfasst mindestens:
Allgemein

- Lebenslauf
- Publikationsliste (Berichtszeitraum, nach Publikationsform gegliedert)
- Liste wissenschaftlicher Vorträge
- Eine max. 10-seitige Darstellung der erreichten Ziele und der zukünftigen Forschungspläne unter Berücksichtigung der drei Bereiche: Forschung, Lehre (inkl. kurzer Erläuterung von Lehrformen und Methoden), akademische Selbstverwaltung. Es wird empfohlen, die Kriterien und Indikatoren zu berücksichtigen.

In einem tabellarischen Anhang sind zudem die folgenden Übersichten aufzuführen:

a) Forschung
   - Nennung und kurze Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen
   - Nennung und Erläuterung der Anträge auf Drittmittel sowie der eingeworbenen Drittmittel (öffentlich, privatwirtschaftlich)
   - Nennung und Darstellung der Kooperation (intern/extern/international)
   - Nennung der Auszeichnungen, Preise, Stipendien
   - Nennung und Erläuterung der Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien
   - Nennung der Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Gesellschaften
   - Nennung der (Mit-)Organisation von wissenschaftlichen Konferenzen
   - Nennung und Erläuterung von Tätigkeiten als Sachverständige/r, Gutachter/in, Berater/in
   - Nennung von betreuten Promotionen
   - ggf. Nennung von Transferaktivitäten in Wirtschaft, Verwaltung, Politik bzw. von Kooperationen mit der Praxis oder von Patenten
b) Lehre
   - Verzeichnis der [durchgeführten] Lehrveranstaltungen, kurze Darstellung der Lehrinhalte
   - kurze Darstellung der hochschuldidaktischen Gestaltung von Lehrveranstaltungen
   - Angaben zur Internationalität der Lehre (z.B. Lehrangebote in Fremdsprachen, Betreuung von ausländischen Studierenden, Mitwirkung an Summer Schools)
   - Darlegung der und ggf. Stellungnahmen zu Ergebnissen von Lehrevaluationen

- Nennung von Prüfungstätigkeiten
- Nennung von betreuten Studienabschlussarbeiten
- sonstige Nachweise der Lehrqualifikation: z.B. Lehrprojekte, Fortbildungen, Lehrforschung

c) Akademische Selbstverwaltung
- Nennung und Erläuterung der Aktivitäten in der akademischen Selbstverwaltung

d) Zusätzliche Leistungen
- fakultätsübergreifendes Engagement
- weitere Qualifikationen, Fortbildungen
- Nennung und Erläuterung von Tätigkeiten in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bzw. von Führungserfahrungen
- Forschungsaufenthalte

Die Tenure-Kommission und das Tenure-Board können die Beibringung weiterer Informationen/ Unterlagen zur Auflage machen.

Die Kandidatin/der Kandidat kann einen Sperrvermerk für Gutachter/innen angeben.

2b) Berichte/Empfehlungen der Tenure-Kommission

Um Vergleichbarkeit zu gewährleisten, sollen Berichte ähnlich gegliedert sein und ähnliche Punkte adressiert werden:

Berichte der Tenure-Kommission

- Einleitung
- Evaluationsverfahren (Vorgehensweise, Beschreibung Selbstbericht, Begründung der Auswahl der externen Gutachterinnen/Gutachter)
- Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
- Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
- Darstellung und Bewertung der Forschungsleistungen
- Darstellung und Bewertung der Leistungen in Lehre und akademischer Selbstverwaltung
- Bezugnahme auf Erfüllung der Evaluationskriterien
- Bewertung der Gesamtleistung und Einschätzung des Potentials
- Zusammenfassung (wesentliche Ergebnisse)
- Empfehlung

3) Evaluationskriterien

Kriterien sind grundsätzlich verbindlich; Indikatoren (Ausschärfungen der Kriterien) können von den Fakultäten fachspezifisch ausgestaltet oder ergänzt werden.

Grundsätzlich finden für alle in der Tenure-Track-Ordnung beschriebenen Evaluationsverfahren die gleichen Kriterien Anwendung. Sie werden in dem individuellen Evaluationskriterienkatalog fachspezifisch ausgestaltet (und mit fachspezifisch adäquaten Indikatoren (Ausschärfungen der Kriterien) hinterlegt). Der Kriterienkatalog kann in Abhängigkeit vom jeweiligen Fach erweitert werden.

Fakultäten können für einzelne Kriterien auch die geforderten Quantitäten festlegen (Richtwert) (z.B. bei Drittmitteleinwerbung).

Die Dauer des wissenschaftlichen Werdegangs und die spezifischen Lebensumstände (familiäre oder gesundheitliche Situation) sind bei der Evaluation angemessen zu berücksichtigen.

Kriterium	Mögliche Indikatoren (Ausschärfungen der Kriterien)
1. Forschung	
1.1 Wissenschaftliche Qualität, Originalität und inhaltliches Spektrum in der Forschung	• Kontinuierliche Publikationsleistung mit substantiellem Eigenbeitrag in renommierten Organen • Forschungsleistung lassen relevante Beiträge zur Weiterentwicklung des Faches erkennen • Qualität: - Plausibilität & methodische Fundierung - Originalität & Innovation (z.B. methodische und konzeptionelle Neuentwicklung) - Rezeption & Reputation: Ausgezeichnet oder mit hohem Impact (z.B. auch eingeladene Vorträge) - Internationale Sichtbarkeit - Erkennbare Erweiterung der wissenschaftlichen Arbeitsgebiete seit der Dissertation - Gute wissenschaftliche Praxis • Quantität: Anzahl der Veröffentlichungen und Vorträge • Beteiligung an Forschungsverbünden • Wissenschaftliche Kooperationen innerhalb und außerhalb der Fakultät und UPB (z.B. in Forschungsprojekten und gemeinsamen Publikationen) • Internationale Kooperationen
1.2 Drittmitteleinwerbung	• Erfahrungen in der Antragsstellung • Selbstständig eingeworbene Forschungsprojekte, Drittmittel oder akademische Auszeichnungen in kompetitiven Verfahren (Art und Umfang) • Eingeworbene Industriedrittmittel
1.3 Förderung des wissen-schaftlichen Nachwuchses	• Betreuung von Promovierenden • Abgeschlossene Promotionen • Mitwirkung in Graduiertenkollegs und –schulen

1.4 Akademisches Engagement	• Gutachtertätigkeiten • Mitorganisation wissenschaftlicher Konferenzen • Engagement in akademischen Organisationen (z.B. wissenschaftliche Akademien und Fachausschüsse)
1.5 Wissenstransfer (optional)	• Patente, Erfindungen • Organisation und Unterstützung von Ausgründungen • Aktivitäten im Wissens- und Technologietransfer • Mitwirkung in Unternehmens- und Bildungsnetzwerken • Zusammenarbeit mit bzw. Dienstleistungen für kulturelle und soziale Einrichtungen bzw. für Wirtschaft und Industrie
2. Lehre	
2.1 Wissenschaftliche und didaktische Qualität in der Lehre	• Inhaltlich breites, aktuelles Lehrspektrum • Hohe didaktische Qualität / Didaktische Weiterbildungen • Gute Ergebnisse bei Lehrevaluationen / Auszeichnungen (z.B. Lehrpreis) • Entwicklung bzw. Einführung neuer Lehrkonzepte, innovativer Lehrkonzepte (z.B. e-learning Formate) und/oder neuer didaktischer Formate • Weiterentwicklung des Lehrangebots • Fremdsprachige Lehrangebote oder Lehrangebote im internationalen Kontext (z.B. Summer Schools) • Entwicklung von Lehrmaterialien (z.B. Lehrbücher, digitale Formate)
2.2 Betreuung von Studierenden	• Betreuung von Abschlussarbeiten (Bachelor/Master) • Beratung und Mentoring von Studierenden
3. Akademische Selbstverwaltung	
3.1 Mitwirkung in universitären Gremien, Kommissionen und/oder Arbeitsgruppen	• Mitwirkung in Senat, Fakultätsrat, Fakultätskommissionen, universitären Gremien • Mitwirkung in Berufungskommissionen
3.2 Übernahme von Aufgaben in Management und Organisation	• Übernahme von Aufgaben in der Fakultät (z.B. Lehrorganisation) • Mitwirkung an Veranstaltungen der Fakultät und Universität (z.B. Tag der offenen Tür, Ringvorlesung, Schülerver-anstaltungen)
3.3 Besonderes Engagement für die Universität	• Besonderer Einsatz in strategischen Querschnittsthemen wie Internationalisierung, Gleichstellung, Digitalisierung oder Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses • Mitwirkung in Mentoringprogrammen • Anbahnung von Kooperationen mit regionalen Partnern oder der Wirtschaft • Unterstützung bei der Wissenschaftskommunikation der UPB (z.B. Event-Physik, ScienceSlam)
3.4 Personalführung	• (Weiter-)Entwicklung von Führungskompetenz (z.B. Weiterbildung, Coaching)

HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN

HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE

ISSN 2199-2819