

# Amtliche Mitteilungen

---

Datum 31. August 2018

Nr. 45/2018

---

**Inhalt:**

## Tenure-Track-Ordnung

### der Universität Siegen

Vom 30. August 2018

# **Tenure-Track-Ordnung**

## **der Universität Siegen**

Vom 30. August 2018

Aufgrund der §§ 2 Absatz 4 Satz 1, 38 Absatz 4 Satz 1 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 Siegen folgende Ordnung erlassen:

## **Inhaltsübersicht:**

### I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziele

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Verfahrensablauf

### II. Juniorprofessuren mit Tenure Track

§ 5 Zuweisung und Ausschreibung der Juniorprofessur

§ 6 Verzicht auf Ausschreibung der Anschlussstelle

§ 7 Bewerberinnen- und Bewerberauswahl für die Juniorprofessur

§ 8 Festlegung der Evaluationskriterien, Ausstattung, erste Ernennung

§ 9 Anpassung der Evaluationskriterien

§ 10 Gesetzliche Zwischenevaluation, Verlängerung der Juniorprofessur

§ 11 Tenure-Evaluation als Berufungsverfahren

§ 12 Mentoring

§ 13 Status der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

### III. W2-Professuren auf Zeit mit Tenure Track

§ 14 Ausschreibung und Besetzung von W2-Professuren mit Tenure Track

§ 15 Anwendbare Vorschriften für W2-Professuren mit Tenure Track

§ 16 Dauer von W2-Professuren mit Tenure Track

§ 17 Keine Zwischenevaluation bei W2-Professuren mit Tenure Track

§ 18 Zeitpunkt der Tenure-Evaluation bei W2-Professuren mit Tenure Track

§ 19 Status der W2-Professorinnen und W2-Professoren mit Tenure Track

### IV Schlussbestimmung

§ 20 Inkrafttreten

Anhang: Evaluationskriterien

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1**

#### **Ziele**

Im Einklang mit ihrer Leitidee „Zukunft menschlich gestalten“ und zur Steigerung ihrer Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit fördert die Universität Siegen den wissenschaftlichen Nachwuchs mit der strukturellen Etablierung der Tenure-Track-Professur als zusätzlichem Karriereweg für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Das hierzu festgelegte Verfahren dient der Transparenz und Qualitätssicherung und legt universitätsweit vergleichbare Standards fest.

### **§ 2**

#### **Geltungsbereich**

Diese Ordnung ist für alle Verfahren zur Besetzung und weiteren Ausgestaltung einer Tenure-Track-Professur an der Universität Siegen anzuwenden. Sie gilt ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen und den Regelungen der Universität Siegen, insbesondere der Berufsordnung. Die Bestimmungen unter Abschnitt II. gelten für Juniorprofessuren mit Tenure Track. Die Bestimmungen unter Abschnitt III. regeln die Besonderheiten für W2-Professuren auf Zeit, d.h. in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis, mit Tenure Track.

### **§ 3**

#### **Begriffsbestimmungen**

- (1) Tenure Track ist die Berufung auf eine Juniorprofessur/W2-Professur auf Zeit, bei der der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor/der W2-Professur oder dem W2-Professor auf Zeit zugesichert wird, dass – für Juniorprofessuren mit Tenure Track unter der Bedingung einer positiven Zwischenevaluation – hinsichtlich der Bewerbung auf eine anschließende Professur oder Hochschuldozentur der Besoldungsgruppe W2 oder W3 in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis auf die Ausschreibung verzichtet wird (vgl. § 124 Absatz 1 Satz 5 Landesbeamtengesetz).
- (2) Anschlussstelle ist im Folgenden die auf die Juniorprofessur/die W2-Professur auf Zeit anschließende Professur oder Hochschuldozentur der Besoldungsgruppe W2 oder W3 in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis. Sowohl bei Juniorprofessuren als auch bei W2-Professuren auf Zeit kann die Anschlussstelle die Wertigkeit nach W2 oder W3 haben.

### **§ 4**

#### **Verfahrensablauf**

- (1) Die Fakultät stellt einen Antrag an das Rektorat auf Zuweisung und Ausschreibung einer Stelle als Tenure-Track-Professur. Nach Zustimmung des Rektorats wird die Stelle ausgeschrieben und anschließend ein Auswahlverfahren gemäß der Berufsordnung durchgeführt. Das Rektorat entscheidet über den Besetzungsvorschlag der Fakultät. Die Berufungsverhandlung mit der Kandidatin oder dem Kandidaten für die Tenure-Track-Professur führen die Rektorin oder der Rektor, die Kanzlerin oder der Kanzler und die zuständige Dekanin oder der zuständige Dekan. In der Berufungsverhandlung werden die Evaluationskriterien für die Tenure-Evaluation unter Berücksichtigung der persönlichen Situation der Kandidatin oder des Kandidaten verbindlich festgelegt.
- (2) Bei Juniorprofessuren mit Tenure Track ist im dritten Jahr nach der Ernennung die für alle Juniorprofessuren gemäß dem Hochschulgesetz durchzuführende Feststellung zu treffen, ob sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat (Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren). Dabei erhält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor auch Hinweise zur Einhaltung der vereinbarten Evaluationskriterien für die spätere Tenure Evaluation. Bei W2-Professorinnen und W2-Professoren mit Tenure Track findet keine Zwischenevaluation statt.

- (3) Die Tenure-Evaluation wird als Berufungsverfahren ohne Ausschreibung für die Besetzung der Anschlussstelle durchgeführt. Einzige Bewerberin oder einziger Bewerber ist die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor. Dabei prüft die Berufungskommission unter Einbeziehung universitätsexterner Mitglieder und Gutachterinnen und Gutachter die Einhaltung der vereinbarten Evaluationskriterien und die für die jeweilige dauerhafte Professur notwendige fachliche und pädagogische Eignung. Die Tenure-Evaluation wird auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors in der Regel im letzten Jahr der Tenure-Track-Professur durchgeführt. Im Falle einer erfolgreichen Tenure-Evaluation beruft die Rektorin oder der Rektor auf Empfehlung des Rektorats die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor auf die Anschlussstelle. Die Ausstattung und Besoldung für die Anschlussstelle werden in einer Berufungsverhandlung festgelegt.

## **II. Juniorprofessuren mit Tenure Track**

### **§ 5**

#### **Zuweisung und Ausschreibung der Juniorprofessur**

- (1) Die Zuweisung und Ausschreibung einer Juniorprofessur mit Tenure Track ist nur möglich, wenn eine Anschlussstelle verfügbar ist.
- (2) Im Ausschreibungstext ist die Tenure-Track-Zusage mit Angabe der Art und Wertigkeit der Anschlussstelle (Universitätsprofessur oder Hochschuldozentur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis sowie die Besoldungsgruppe W2 oder W3) aufzunehmen. Die Stellenausschreibung erfolgt in der Regel international.

### **§ 6**

#### **Verzicht auf Ausschreibung der Anschlussstelle**

- (1) Der Beschluss des Rektorats über den Antrag der Fakultät auf Ausschreibung der Juniorprofessur mit Tenure Track beinhaltet zugleich den Verzicht auf die Ausschreibung der Anschlussstelle.
- (2) Einer Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten zum Ausschreibungsverzicht hinsichtlich der Anschlussstelle bedarf es im erklärten Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten nicht.
- (3) Der Verzicht auf die Ausschreibung der Anschlussstelle ersetzt nicht ein übliches Berufungsverfahren, das nach den hierfür geltenden Vorschriften des Hochschulgesetzes und der Berufsordnung als Tenure-Evaluation durchzuführen ist.

### **§ 7**

#### **Bewerberinnen- und Bewerberauswahl für die Juniorprofessur**

Das Auswahlverfahren ist nach den Bestimmungen des Hochschulgesetzes und der Berufsordnung der Universität Siegen durchzuführen. Insbesondere ist zu beachten, dass die Voraussetzungen des § 37 Absatz 2 Satz 1 Hochschulgesetz bereits zum Zeitpunkt der Berufung auf die Juniorprofessur mit Tenure Track erfüllt sein müssen. Gemäß § 37 Absatz 2 Satz 1 Hochschulgesetz müssen an der Universität beschäftigte Bewerberinnen und Bewerber nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Siegen tätig gewesen sein. Bei der Auswahl der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren für den Berufungsvorschlag ist zu berücksichtigen, ob eine spätere Berufbarkeit auf eine Universitätsprofessur/Hochschuldozentur mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Wenn dies vom fachlichen Profil der Juniorprofessur her geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen.

## **§ 8**

### **Festlegung der Evaluationskriterien, Ausstattung, erste Ernennung**

- (1) Vor der Ernennung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors findet eine Berufungsverhandlung mit der Rektorin oder dem Rektor, der Kanzlerin oder dem Kanzler und der zuständigen Dekanin oder dem zuständigen Dekan statt. Darin werden die Evaluationskriterien für die Tenure-Evaluation auf Grundlage des Kriterienkatalogs im Anhang verbindlich festgelegt. Die persönliche Situation der Kandidatin oder des Kandidaten wird dabei berücksichtigt.
- (2) In der Berufungsverhandlung wird eine angemessene Ausstattung der Juniorprofessur festgelegt, die im jeweiligen Fach selbstständige Forschung ermöglicht.
- (3) Nach Rufannahme werden Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zunächst für die Dauer von 3 Jahren zu Beamtinnen bzw. Beamten auf Zeit ernannt oder in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt.

## **§ 9**

### **Anpassung der Evaluationskriterien**

Eine spätere Anpassung der Evaluationskriterien auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors ist mit Zustimmung der Rektorin oder des Rektors und der Dekanin oder des Dekans möglich.

## **§ 10**

### **Gesetzliche Zwischenevaluation, Verlängerung der Juniorprofessur**

- (1) Die Tenure-Evaluation setzt voraus, dass sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor zuvor als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat (gesetzliche Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gemäß § 39 Absatz 5 Satz 2 Hochschulgesetz).
- (2) Die gesetzliche Zwischenevaluation ist im 3. Jahr der Juniorprofessur durchzuführen. Dabei ist der Leitfaden des Rektorats für die Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren anzuwenden. Darüber hinaus erhält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor auch Hinweise zur Einhaltung der vereinbarten Evaluationskriterien für die spätere Tenure Evaluation.
- (3) Bei erfolgreicher Zwischenevaluation wird das Beamtenverhältnis oder das privatrechtliche Dienstverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit ihrer bzw. seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere 3 Jahre verlängert. Bei negativer Zwischenevaluation endet der Tenure Track. In diesem Falle wird das Beamtenverhältnis oder das privatrechtliche Dienstverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu 1 Jahr verlängert (vgl. § 39 Absatz 5, 2. Halbsatz Hochschulgesetz).

## **§ 11**

### **Tenure-Evaluation als Berufungsverfahren**

- (1) Der Übergang auf die Anschlussstelle setzt eine erfolgreiche Tenure-Evaluation voraus. Diese dient der Überprüfung, ob die bei der Berufung auf die Juniorprofessur festgelegten Evaluationskriterien eingehalten wurden und ob die für die jeweilige dauerhafte Professur notwendige fachliche und pädagogische Eignung vorliegt.
- (2) Die Tenure-Evaluation als Berufungsverfahren für die Anschlussstelle ist in der Regel im 6. Jahr der Juniorprofessur durchzuführen. In Einzelfällen – zum Beispiel bei einem Ruf einer anderen Universität oder außeruniversitären Einrichtung, grundsätzlich jedoch frühestens nach erfolgreicher gesetzlicher Zwischenevaluation – kann die Tenure-Evaluation vorgezogen werden.
- (3) Die Tenure-Evaluation beginnt auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors an die Fakultät. Die Fakultät legt dem Rektorat den Antrag mit einem Vorschlag zur Besetzung der Berufungskommission für die Tenure-Evaluation vor. Das Rektorat entscheidet abschließend über die Besetzung der Berufungskommission. Zum Zwecke der Qualitätssicherung muss mindestens ein Mitglied der Berufungskommission eine Professorin oder ein Professor einer anderen Hochschule sein. Ist dies nicht möglich, muss mindestens ein Mitglied der Berufungskommission Mitglied einer

anderen Fakultät sein. Im Übrigen ist für die Tenure-Evaluation die Berufsordnung anzuwenden. Über die gemäß Berufsordnung einzuholenden zwei auswärtigen Gutachten hinaus ist die Einholung weiterer Gutachten möglich. Die oder der Berufsbeauftragte des Rektorats nach § 11 der Berufsordnung ist eine Professorin oder ein Professor einer anderen als der die Tenure-Evaluation durchführenden Fakultät. Sie oder er wirkt zur Qualitätssicherung auf ein ordnungsgemäßes Verfahren hin und achtet insbesondere auf einen ordnungsgemäßen Umgang mit möglichen Befangenheitstatbeständen.

- (4) Bei negativem Ausgang endet der Tenure Track. In diesem Falle wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine möglichst gleichwertige Weiterbeschäftigung von einem Jahr angeboten.
- (5) Für sonstige Verlängerungen des Beamtenverhältnisses oder des privatrechtlichen Dienstverhältnisses (zum Beispiel aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit oder bei Geburt oder Adoption eines Kindes) gilt § 122 Absatz 2 Satz 3 und 4 und Absatz 3 Landesbeamtengesetz entsprechend. In begründeten Ausnahmefällen kann auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors im Laufe des sechsten Jahres die Juniorprofessur um ein Jahr verlängert werden (§ 39 Absatz 5 Satz 3 Hochschulgesetz). In allen Fällen der Verlängerung soll die Tenure-Evaluation im letzten Jahr der Juniorprofessur durchgeführt werden.

## **§ 12**

### **Mentoring**

- (1) Für alle Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wird ein Mentoring angeboten.
- (2) Die Fakultät informiert die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor über die Möglichkeit, sich von einer Universitätsprofessorin oder einem Universitätsprofessor, der oder die nicht der Universität angehören muss, als Mentorin oder Mentor unter anderem in Fragen von Forschung, Lehre und Administration beraten zu lassen und unterstützt bei der Suche und Auswahl. Mehrere Mentorinnen und Mentoren sind zulässig. Die Mentorin oder der Mentor übernimmt die Funktion einer kollegialen Beraterin bzw. eines kollegialen Beraters. Sie oder er soll die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor insbesondere darin unterstützen, sich in die Strukturen und Anforderungen von Fakultät und Universität einzufinden. Im weiteren Verlauf der Juniorprofessur soll die Mentorin oder der Mentor die Karriere der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors verfolgen sowie in regelmäßigen Gesprächen Beratung im Hinblick auf die Erfüllung der erwarteten Leistungen anbieten. Ob und in welchem Umfang die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor von dem Unterstützungsangebot einer Mentorin oder eines Mentors Gebrauch macht, steht in ihrem oder seinem freien Ermessen. Die Mentoring-Gespräche sind vertraulich.
- (3) Die Mentorin oder der Mentor ist in der gesetzlichen Zwischenevaluation für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als Gutachterin oder Gutachter und als Mitglied der Zwischenevaluationskommission sowie als Mitglied der Tenure-Kommission für die Anschlussstelle ausgeschlossen. Die Mentorin oder der Mentor darf keine Vorgesetztenfunktion gegenüber der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor ausüben.

## **§ 13**

### **Status der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

- (1) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure Track sind vollwertige Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit allen Rechten und Pflichten und nehmen ihre Aufgaben als Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Forschung und Lehre zu jedem Zeitpunkt ihrer Tätigkeit selbständig wahr.
- (2) In den ersten drei Jahren der Juniorprofessur sollen im Interesse der wissenschaftlichen Weiterqualifikation keine administrativen Aufgaben übertragen werden.
- (3) Gemäß den Promotionsordnungen der Fakultäten sind Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit der erfolgreichen Zwischenevaluation promotionsberechtigt. Auf Antrag kann die Fakultät in begründeten Ausnahmefällen die Promotionsbefugnis schon vorher verleihen.

### **III. W2-Professuren auf Zeit mit Tenure Track**

#### **§ 14**

##### **Ausschreibung und Besetzung von W2-Professuren mit Tenure Track**

Tenure-Track-Professuren können auch als W2-Professuren auf Zeit mit Tenure Track ausgeschrieben und besetzt werden.

#### **§ 15**

##### **Anwendbare Vorschriften für W2-Professuren mit Tenure Track**

Für Stellenbesetzungsverfahren und die weitere Ausgestaltung von W2-Professuren auf Zeit mit Tenure Track gelten die Regelungen unter Abschnitt II. entsprechend, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist.

#### **§ 16**

##### **Dauer von W2-Professuren mit Tenure Track**

W2-Professorinnen oder W2-Professoren auf Zeit mit Tenure Track werden für die Dauer von bis zu 5 Jahren zu Beamtinnen bzw. Beamten auf Zeit ernannt oder in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt. Für Verlängerungen (zum Beispiel aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit oder bei Geburt oder Adoption eines Kindes) gilt § 122 Absatz 2 Satz 3 und 4 und Absatz 3 Landesbeamten-gesetz.

#### **§ 17**

##### **Keine Zwischenevaluation bei W2-Professuren mit Tenure Track**

Eine Zwischenevaluation findet bei W2-Professoren auf Zeit mit Tenure Track nicht statt.

#### **§ 18**

##### **Zeitpunkt der Tenure-Evaluation bei W2-Professuren mit Tenure Track**

Die Tenure-Evaluation (das Berufungsverfahren zur Besetzung der Anschlussstelle) ist in der Regel im 5. Jahr der W2-Professur auf Zeit mit Tenure Track durchzuführen. In Einzelfällen – zum Beispiel bei einem Ruf einer anderen Universität oder außeruniversitären Einrichtung – kann die Tenure-Evaluation vorgezogen werden. Bei negativem Ausgang endet der Tenure Track. In diesem Falle ist eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses oder des privatrechtlichen Dienstverhältnisses nicht möglich.

#### **§ 19**

##### **Status der W2-Professorinnen und W2-Professoren mit Tenure Track**

- (1) W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit mit Tenure Track sind Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren mit allen Rechten und Pflichten und nehmen ihre Aufgaben als Professorinnen und Professoren in Forschung und Lehre zu jedem Zeitpunkt ihrer Tätigkeit selbständig wahr.
- (2) Die Ausstattung von W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit mit Tenure Track entspricht zumindest der Ausstattung von vergleichbaren W2-Professuren auf Zeit ohne Tenure Track. Sie wird in der Berufungsverhandlung festgelegt.
- (3) W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit mit Tenure Track können bei der Berufungsverhandlung für die Tenure-Track-Professur Berufsleistungsbezüge zugesagt werden. Unabhängig von der Festlegung der Evaluationskriterien bleibt die Möglichkeit, im Rahmen der Berufungsverhandlungen für die Tenure-Track-Professur mit W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit mit Tenure Track Ziel- und Leistungsvereinbarungen über Leistungsbezüge zu vereinbaren, unberührt.



#### **IV Schlussbestimmung**

##### **§ 20 Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in dem Verkündungsblatt "Amtliche Mitteilungen der Universität Siegen" in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 11. Juli 2018.

Siegen, den 30. August 2018

Der Rektor

gez.

(Universitätsprofessor Dr. Holger Burckhart)

## **Anhang: Evaluationskriterien**

Im Interesse von Transparenz, Zielklarheit und auch Fokussierung auf das Wesentliche sollten sich die Evaluationskriterien, die mit der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor vereinbart werden, auf wenige Bereiche beschränken. Diese Kriterien sind aus den unten genannten Bereichen auszuwählen und jeweils zu konkretisieren.

(1) Bereich Forschung, beispielsweise:

- Ergebnisse von Forschungsevaluationen, Auszeichnungen, Preise,
- Publikationen,
- Herausgabe oder wissenschaftliche Redaktion von Fachzeitschriften,
- Aufbau und Leitung von Forschungsschwerpunkten, Sonderforschungsbereichen, wissenschaftlichen Arbeitsgruppen,
- Beantragung von Drittmittelprojekten,
- Erfindungen und Patente,
- Leistungen im Wissenschaftstransfer einschließlich Existenzgründungen.

(2) Bereich Lehre, beispielsweise:

- Ergebnisse der Lehrevaluation, Auszeichnungen, Preise,
- besonderes Engagement bei der Entwicklung innovativer Studiengänge und Lehrangebote,
- besonderes Engagement bei der Betreuung Studierender.

(3) Bereiche Internationalisierung und Nachwuchsförderung, beispielsweise:

- internationale Kooperationen,
- besondere Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

(4) In künstlerischen Fächern können besondere Leistungen im Bereich der Kunst berücksichtigt werden.