



UniReport

Goethe-Universität | Frankfurt am Main

Satzungen und Ordnungen

Richtlinie zur Verdauerung von Professuren im Rahmen von Tenure Track-Verfahren

gem. Beschluss des Präsidiums vom 26. Oktober 2010

Präambel

Die Goethe-Universität schreibt neben unbefristeten und befristeten Professuren auch zunächst befristete Professuren mit Tenure Track aus. Die Verdauerung einer Tenure Track-Professur kann der/die Präsident/in auf Antrag des Kandidaten/der Kandidatin und Empfehlung des zuständigen Fachbereichsrates nach positiver Evaluation auf der Grundlage externer Gutachten vornehmen. Dazu bedarf es eines qualifizierten Verfahrens, das einerseits sicherstellt, dass nur fachlich hoch anerkannte Kandidat/innen eine Stelle auf Lebenszeit erhalten, andererseits aber den Stelleninhaber/innen eine hinreichend verlässliche Perspektive bietet. Hierfür sind belastbare Evaluationskriterien in die Berufungsvereinbarung aufzunehmen.

Zur Abwehr eines externen Rufes auf eine mindestens gleichwertige Lebenszeitprofessur an eine anerkannte andere Universität / Forschungseinrichtung kann eine Verdauerung nach erfolgreicher interner Evaluation vorgenommen werden, da der Ruf eine spezifische Form der externen Evaluation darstellt.

Die Evaluation bietet die Chance, sorgfältig zu prüfen, ob sich die mit der Berufung verbundenen Erwartungen erfüllt haben und ob die Goethe-Universität den/die zur Evaluation anstehende/n Wissenschaftler/in dauerhaft an sich binden will. Das durchzuführende Evaluationsverfahren orientiert sich an den Regelungen für Berufungsverfahren.

Die Personalabteilung erinnert zwölf Monate vor Ablauf eines befristeten Beschäftigungsvertrages den betroffenen Professor/die betroffene Professorin sowie das zuständige Dekanat an die anstehende Evaluation.

Das Verfahren umfasst folgende Schritte:

1. Antragstellung und Selbstbericht

Der/Die Kandidat/in beantragt die Einleitung seines/ihres Evaluationsverfahrens auf dem Dienstweg (über den/die Dekan/in an das Präsidium) zur Überführung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Mit dem Antrag wird ein Selbstbericht vorgelegt, der folgende Unterlagen enthält:

- Darstellung der Lehr- und Forschungsleistungen gemessen an den in der Berufungsvereinbarung dokumentierten wissenschaftlichen Zielen
- Lebenslauf
- Publikationsliste (Publikationen getrennt nach begutachteten Originalpublikationen, Buchbeiträgen, Herausgeberschaften usw.); eine Auswahl relevanter Publikationen kann beigelegt werden
- Übersicht über eingeworbene Drittmittel (getrennt nach peer review und anderen Verfahren)
- Darstellung der Forschungsziele für die kommenden fünf Jahre
- Übersicht über Lehrveranstaltungen und Prüfungsleistungen (jeweils chronologisch)
- Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen
- Übersicht über laufende, betreute und abgeschlossene Studienabschlussarbeiten und Promotionen

Der Selbstbericht kann weitere Angaben zu Forschungsoperationen und sonstigen wissenschaftlichen Aktivitäten und zur Mitwirkung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung enthalten.

2. Prüfung durch einen Ständigen Beirat

Der/Die Präsident/in beruft zur Qualitätssicherung und zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Anwendung von Qualitätsstandards einen externen vierköpfigen Ständigen Beirat für das Tenure Track-Verfahren; die Geistes-, Gesellschafts-, Lebens- und Naturwissenschaften sind jeweils angemessen repräsentiert. Das Präsidium schlägt dem Senat die Mitglieder des Ständigen Beirats vor. Der Senat stimmt der Zusammensetzung des Ständigen Beirats zu. Auf der Basis des Selbstberichts prüft der Beirat zunächst, ob die Fortführung eines Evaluationsverfahrens aussichtsreich erscheint und gibt eine entsprechende Empfehlung mit dokumentierter Begründung an den Präsidenten/die Präsidentin ab. Spricht sich der/die Präsident/in auf der Basis dieser Empfehlung und nach Stellungnahme des zuständigen Dekanats gegen die Fortführung des Verfahrens aus, teilt er/sie dies dem/der Betroffenen unverzüglich in schriftlicher Form mit. Selbst bei Ablehnung kann das zuständige Dekanat und/oder der Kandidat/die Kandidatin auf der Fortführung des Evaluationsverfahrens bestehen. Der Kandidat/Die Kandidatin kann sich in jedem Fall an den Ständigen Beirat zur Beratung über die Evaluation wenden.

3. Evaluationskommission

Zur Fortführung des Evaluationsverfahrens setzt das Dekanat im Einvernehmen mit dem Präsidium eine Evaluationskommission ein, der mindestens drei Professor/innen,

davon ein universitätsexternes Mitglied, ein/e wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in und ein/e Vertreter/in der Studierenden angehören. In der Evaluationskommission soll mindestens eine Wissenschaftlerin vertreten sein. Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs nimmt als beratendes Mitglied teil. Sie hat Akteneinsicht und erhält die Sitzungsunterlagen. Bei einer Ausweitung der Kommission ist das Verhältnis der Statusgruppen zu berücksichtigen. Die Zusammensetzung der Evaluationskommission wird dem Senat zur Stellungnahme vorgelegt.

Befangene Mitglieder sind von der Mitwirkung in der Evaluationskommission ausgeschlossen. Es gilt §3 Abs. 8 der Berufungssatzung.

Im Falle von Berufungen an ein Cluster oder Zentrum ist die Kommission im Einvernehmen zwischen Fachbereich und Cluster bzw. Zentrum zu besetzen. Dabei wird Parität bei der Besetzung angestrebt. Der/Die Vorsitzende darf nicht aus dem unmittelbaren Arbeitsbereich des Antragstellers/der Antragstellerin kommen.

4. Externe Begutachtung

Die Evaluationskommission schlägt zehn externe Gutachter/innen vor, von denen vier von dem/der Kandidat/in benannt werden können. Auf der Basis dieser Vorschläge bestellt das Präsidium durch die Stabsstelle Berufungen und Forschung bis zu sechs externe Gutachter/innen; im Übrigen gelten die Regelungen der Berufungssatzung. In begründeten Ausnahmefällen kann das Präsidium im Einvernehmen mit dem Ständigen Beirat eine abweichende Zahl von Gutachtern/Vorschlägen bzw. Gutachten festlegen. Die Zahl von sechs Gutachtern/Vorschlägen bzw. von vier Gutachten sollte jedoch nicht unterschritten werden. Den Gutachter/innen wird der Selbstbericht mit allen Anlagen in angemessener Form zur Verfügung gestellt, nicht aber die erste Stellungnahme des Ständigen Beirats.

5. Votum der Evaluationskommission und des Fachbereichsrates

Nach Prüfung des Selbstberichts und unter Einbeziehung ggf. vorliegender interner Evaluationsergebnisse erstellt die Evaluationskommission auf der Basis der auswärtigen Gutachten einen Bericht, den das Dekanat dem Fachbereichsrat zur Beschlussfassung vorlegt. Dabei bleiben die externen Gutachten im Regelfall anonym. Bei positivem Votum beantragt das De-

kanat spätestens drei Monate vor Ablauf des befristeten Vertrages bei dem Präsidenten/der Präsidentin die Überführung des Kandidaten/der Kandidatin in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Der Antrag enthält folgende Unterlagen:

- Selbstbericht des Professors/der Professorin,
- sämtliche fristgerecht eingegangenen, im Evaluationsbericht berücksichtigten externen Gutachten,
- Empfehlung der Evaluationskommission,
- Ergebnis der Abstimmung im Fachbereichsrat sowie bei Professuren mit besonderer Beteiligung an der Lehrerbildung eine Stellungnahme des Zentrums für Lehrerbildung und -Forschung (ZLF).

Bei negativem Votum prüft die Evaluationskommission, ob dem Kandidaten/der Kandidatin eine alternative Stelle angeboten werden kann, deren Anforderungsprofil einer positiv bewerteten Teilqualifikation entspricht. Empfiehlt die Kommission eine solche Regelung, kann das Dekanat spätestens drei Monate vor Ablauf des befristeten Vertrages bei dem Präsidenten/der Präsidentin deren Umsetzung beantragen. Dem Antrag ist eine ausführliche Begründung beizufügen.

6. Entscheidung des Präsidiums

Auf der Basis dieser Unterlagen und der abschließenden zweiten Stellungnahme des Ständigen Beirats fällt das Präsidium eine formal und inhaltlich begründete Entscheidung, die im positiven Fall zur unbefristeten Berufung des Kandidaten/der Kandidatin führt. Im negativen Fall kann das Präsidium auf Antrag des Fachbereichs und nach Maßgabe der arbeits- und beamtenrechtlichen Voraussetzungen eine Weiterbeschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter/wissenschaftliche Mitarbeiterin beschließen.

7. In-Kraft-Treten und Geltungsdauer

Die Richtlinie tritt nach Beschluss des Präsidiums und nach Veröffentlichung im UniReport in Kraft. Das Präsidium berichtet dem Senat jährlich über die Erfahrungen mit dem Tenure Track-Verfahren.

Drei Jahre nach Veröffentlichung soll diese Richtlinie evaluiert werden; zu diesem Zeitpunkt kann die Richtlinie in die Berufungssatzung aufgenommen werden. Änderungen bedürfen eines erneuten Präsidiumsbeschlusses.

Frankfurt am Main,
den 29. Oktober 2010



Professor Dr. Werner Müller-Esterl
Präsident

Impressum

UniReport Satzungen und Ordnungen erscheint unregelmäßig und anlassbezogen als Sonderausgabe des UniReport. Die Auflage wird für jede Ausgabe separat festgesetzt.

Herausgeber Der Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main