

Satzung zur Regelung der Strukturen, des Verfahrens und der Qualitätsstandards im Rahmen von Tenure-Track-Professuren und zur Regelung der Evaluation von Juniorprofessuren

Gemäß § 3 Abs. 1 i. V. m. §§ 35 Abs. 1 Nr. 1, 85 Abs. 9 Satz 4 des Thüringer Hochschulgesetzes vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), zuletzt geändert durch Artikel 128 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (GVBl. S. 731), erlässt die Technische Universität Ilmenau (TU Ilmenau) folgende Satzung. Der Senat der TU Ilmenau hat die Satzung am 8. Januar 2019 beschlossen.

Der Rektor hat die Satzung am 10. Januar 2019 genehmigt.

Präambel

Ziel der TU Ilmenau ist es, sowohl Verantwortung für junge, qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch Verantwortung für die Bindung wissenschaftlicher Exzellenz an die Universität zu übernehmen. Die Hochschule möchte daher ihr Berufungskonzept mit Optionen eines Tenure-Track-Karriereweges für Juniorprofessuren weiterentwickeln.

Die TU Ilmenau schreibt zu diesem Zweck W1- und W2-Professuren mit verbindlichem Tenure-Track aus, die zunächst für bis zu sechs Jahre befristet besetzt werden, dabei aber eine verbindliche Karriereperspektive auf eine unbefristete Professur (W2 bzw. W3) bieten. Die Satzung dient der strukturellen Etablierung von Tenure-Track-Professuren an der TU Ilmenau

Die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren werden als qualitätsgesicherte Evaluationsverfahren in dieser Satzung festgeschrieben und entsprechend auf die Evaluation von Juniorprofessuren ohne Tenure Track übertragen.

Teil 1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) ¹Diese Satzung regelt die Strukturen, das Verfahren und die Qualitätsstandards der Evaluation von Tenure-Track-Professuren sowie die Zwischenevaluation von W1-Professoren. ²Tenure-Track-Professuren werden mit verbindlichem Tenure-Track ausgeschrieben und stehen nicht unter einem Stellenvorbehalt.
- (2) ¹Die Ausschreibung einer W1-Juniorprofessur mit Tenure Track kann auch im Rahmen einer vorgezogenen Wiederbesetzung erfolgen. ²Die Besetzung der Juniorprofessur im Rahmen der vorgezogenen Wiederbesetzung kann längstens sechs Jahre vor Ausscheiden der wiederzubesetzenden Professur beginnen, muss mindestens jedoch drei Jahre vorher erfolgen.

§ 2 Zuständigkeiten und Verfahren

- (1) ¹Der Vorschlag zur Besetzung einer W1- oder W2-Professur kann durch eine Fakultät oder das Präsidium erfolgen. ²In diesem Fall sind in dem Perspektivgespräch zwischen Fakultät und Präsidium gemäß § 2 Abs. 1 der Berufsordnung zusätzlich
 - a) die Bewertung der Tenure-Track-Professur im Rahmen des individuellen Karriereweges (Aufstieg von W1 nach W2 oder ggf. W3 bzw. von W2 auf W3) und
 - b) die angemessene Ausstattung der W1-Professur
zu vereinbaren.
- (2) Die Ausschreibung muss zusätzlich zu den Inhalten gemäß § 3 Abs. 2 der Berufsordnung der TU Ilmenau auch einen Hinweis auf die Tenure-Track-Option und die Dotierung der Tenure-Track-Professur enthalten.
- (3) Im Übrigen finden auf das Berufungsverfahren die Regelungen des Thüringer Hochschulgesetzes, insbesondere §§ 85 und 89 ThürHG in Verbindung mit der Berufsordnung der Universität Anwendung.

§ 3 Ständige Tenure-Track-Kommission

- (1) ¹Das Präsidium richtet eine ständige Kommission für Tenure-Track-Verfahren ein. ²Ihr gehören kraft Amtes der Vizepräsident für Wissenschaft und Forschung als Vorsitzender und die Gleichstellungsbeauftragte an. ³Weitere Mitglieder der Kommission sind die Mitglieder des Senatsausschusses für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs. ⁴Die Amtszeit der Mitglieder in der Kommission entspricht derjenigen des Amtes, in das sie gewählt oder bestellt wurden.
- (2) Aufgabe der ständigen Tenure-Track-Kommission ist es, universitätsweit einheitliche Verfahrensweisen, größtmögliche Transparenz und höchste Qualitätsstandards in den Tenure-Track-Verfahren zu gewährleisten.
- (3) Die ständige Tenure-Track-Kommission spricht gegenüber dem Präsidium allgemeine Empfehlungen zu Berufungszusagen und zur Verstetigung der Dienstverhältnisse aus und unterbreitet Vorschläge zur kontinuierlichen Verbesserung des Tenure-Track-Verfahrens.
- (4) ¹Die ständige Tenure-Track-Kommission setzt zur Begleitung jeder Tenure-Evaluation nach § 8 einen Berichterstatter aus ihrer Mitte ein, der die Tenure-Evaluation begleitet. ²Als Berichterstatter können neben den Vertretern der Mitglieder des Senatsausschusses für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs auch die Berufsbeauftragten der Universität benannt werden. ³Der Berichterstatter gibt dem Präsidium eine kritische Analyse des jeweiligen Evaluationsverfahrens und des Tenure-Berichtes.
- (5) ¹Die Kommission wird von deren Vorsitzenden einberufen. ²Sie tagt mindestens einmal im Semester.

Teil 2

Verfahren zur Qualitätssicherung bei der Evaluation von W1-Tenure-Track-Professoren und der Zwischenevaluation von W1-Professoren

§ 4 Ablauf des Verfahrens

- (1) Das Verfahren zur Qualitätssicherung von W1-Tenure-Track-Professuren ist wie folgt strukturiert:
1. Möglichkeit der Begleitung durch Mentoren (§ 5),
 2. Abschluss einer Leistungsvereinbarung (§ 6),
 3. Zwischenevaluation (§ 7),
 4. Persönliches Gespräch des Vorsitzenden der Evaluierungskommission mit dem W1-Professor (§ 8),
 5. Tenure-Evaluation (§ 9).
- (2) Auf W1-Professuren (ohne Tenure Track) finden nur die Verfahren der Qualitätssicherung nach Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 4 Anwendung.

§ 5 Mentoren

- (1) ¹Nach Rufannahme erörtert der Dekan der zuständigen Fakultät, einvernehmlich mit der berufenen Person, ob eine Gruppe von Hochschullehrern (Mentoren), für die Karrierebegleitung des Juniorprofessors zur Verfügung gestellt wird. ²Die Inanspruchnahme des Mentorats ist für den Berufenen freiwillig. ³Der Umfang und die Besetzung der Gruppe werden individuell festgelegt, Berücksichtigung sollten jedoch fachliche Nähe, Interdisziplinarität und Interesse der Mentoren an der akademischen Personalentwicklung finden. ⁴Ist der Juniorprofessor durch ein außerordentliches Berufungsverfahren berufen und bereits an der Universität promoviert worden, darf der Betreuer aus dem Promotionsverfahren nicht Mitglied dieser Gruppe sein.
- (2) ¹Die Mentoren sollen unterstützend auf die Erfüllung der in der abzuschließenden Leistungsvereinbarung vereinbarten Anforderungen hinwirken und den W1-Professor bei der Vorbereitung auf die Rolle als akademische Führungskraft begleiten und beraten.

§ 6 Leistungsvereinbarung

- (1) ¹Der Dekan trifft mit dem W1-Professor vor seiner Ernennung eine Vereinbarung über die Entwicklungsbedingungen des Karriereweges. ²Die Leistungsvereinbarung soll eine Einschätzung der Erwartungen und Maßstäbe der späteren Evaluation ermöglichen. ³Sie basiert im Wesentlichen auf einem Kriterienkatalog und kann einen Zeitplan enthalten. ⁴Der Kriterienkatalog umfasst insbesondere die fachlichen Entwicklungsziele, einschließlich der Entwicklungsziele in der Lehre sowie Festlegungen zu Art und Umfang der außerfachlichen Karrierebegleitung. ⁵Der Kriterienkatalog muss in angemessenem Umfang die Bedingungen und Vorstellungen bzw. Vorschläge des W1-Professors berücksichtigen. ⁶Der Kriterienkatalog kann entweder

zunächst nur den Zeitraum der Qualifizierungsphase umfassen und nach erfolgter Zwischenevaluation fortgeschrieben oder gleich für den gesamten Zeitraum der W1-Professur aufgestellt werden. ⁷In diesem Fall ist nach positiv verlaufener Zwischenevaluierung in Abstimmung zwischen Evaluierungskommission und Fakultät eine Überprüfung und ggf. Anpassung des Kriterienkatalogs vorzunehmen.

- (2) ¹Der W1-Professor sollte in der Regel halbjährlich ein Gespräch mit dem Dekan führen, welches der Auswertung und ggf. Anpassung der Leistungsvereinbarung bzw. der zu Grunde liegenden Zeitplanung dient. ²Eine Anpassung der Leistungsvereinbarung soll insbesondere dann erfolgen, wenn konkrete Umstände im Sinne von § 89 Abs. 6 Satz 4 ThürHG vorliegen oder die Zwischenevaluation erfolgreich durchgeführt wurde.
- (3) Der Evaluierungskommission wird nach ihrer Einsetzung die Leistungsvereinbarung durch den zuständigen Dekan vorgelegt.

§ 7 Zwischenevaluation, Evaluierungskommission

- (1) ¹Ein Jahr vor Ablauf der Erstbefristung der Professur wird eine Evaluierungskommission eingesetzt, die die Leistungen des W1-Professors in der ersten Phase der W1-Professur auf Grundlage der Leistungsvereinbarung bewertet. ²Der Fakultätsrat kann auf begründeten Antrag des W1-Professors beschließen, das Verfahren nach Satz 1 zu einem früheren Zeitpunkt, nicht jedoch vor Ablauf eines Jahres nach Eingangsberufung, zu eröffnen, wenn dies im konkreten Einzelfall durch besondere Umstände gerechtfertigt ist.
- (2) ¹Die Evaluierungskommission entspricht hinsichtlich Größe und Zusammensetzung einer Berufungskommission gem. § 4 Abs. 2 Berufsordnung. ²§ 4 Abs. 4 bis 7 und Abs. 9 bis 10 der Berufsordnung gelten entsprechend. ³Mitglieder der Evaluierungskommission dürfen nicht als Mentoren gemäß § 5 Abs. 1 tätig geworden sein.
- (3) ¹Der Fakultätsrat kann mit Zustimmung der Universitätsleitung die Aufgaben der Evaluierungskommission einem ständigen Gremium übertragen, das alle W1-Professuren in der Fakultät evaluiert.
- (4) ¹Die Evaluierungskommission stellt fest, ob sich der W1-Professor als Hochschullehrer sowohl in Forschung und in Lehre bewährt als auch außerfachlich weitergebildet hat. ²Als Bewertungsmaßstab dient insbesondere die Erfüllung der getroffenen Leistungsvereinbarung. ³Besondere Berücksichtigung sollen weiterhin die wissenschaftliche Leistung sowie die Ergebnisse der Lehrevaluationen finden. ⁴Ergänzend können ein Selbstbericht oder Vortrag des W1-Professors vor der Kommission Berücksichtigung finden. ⁵Bei der Bewertung werden die gesetzlichen Verlängerungstatbestände gemäß § 89 Abs. 6 Satz 4 und § 97 Abs. 4 ThürHG angemessen berücksichtigt.
- (5) ¹Die Evaluierungskommission verfasst auf der Grundlage der in Absatz 4 getroffenen Bewertung einen schriftlichen Bericht über die erste Phase der W1-Professur. ²Die Evaluierungskommission spricht in dem Bericht eine Empfehlung darüber aus, ob die Verlängerung der W1-Professur erfolgen soll.
- (6) ¹Der Bericht wird dem W1-Professor zugleitet. ²Ihm wird Gelegenheit zur

Stellungnahme innerhalb von zwei Wochen ab Erhalt des Berichtes gegeben.

- (7) ¹Auf der Grundlage des Berichts der Evaluierungskommission und gegebenenfalls der Stellungnahme des W1-Professors entscheidet der Fakultätsrat über die Verlängerung der W1-Professur. ²Der Dekan berichtet dem Präsidium und dem Senat zeitnah über das Ergebnis der Evaluation. ³Er teilt das Ergebnis der Entscheidung und die Begründung dem W1-Professor schriftlich mit.
- (8) ¹Nach Abschluss des Verfahrens stellt die Fakultät dem W1-Professor ein Zertifikat über die erfolgreiche Evaluierung aus.

§ 8 Auswertung, persönliches Gespräch

¹Der W1-Professor erhält im Anschluss an die Zwischenevaluation in einem persönlichen Gespräch mit dem Vorsitzenden der Evaluierungskommission eine qualifizierte Rückmeldung zum bisherigen Verlauf der ersten Phase der W1-Professur. ²Ihm können Handlungsempfehlungen gegeben werden. ³Das wesentliche Ergebnis des Gesprächs ist in einem Protokoll zu dokumentieren.

§ 9 Tenure-Evaluation

- (1) ¹Das Tenure-Verfahren wird spätestens ein Jahr vor Ende der Befristung der W1-Tenure-Track-Professur eingeleitet; dazu wird eine Kommission für das Tenure-Verfahren (Tenure-Kommission) eingesetzt. ²Das Präsidium kann aus besonderem Grund im Einvernehmen mit dem Fakultätsrat jederzeit (auch in der ersten Phase) das Verfahren der Tenure-Evaluation einleiten.
- (2) ¹Die Zusammensetzung der Tenure-Kommission richtet sich nach § 4 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 der Berufsordnung. ²§ 4 Abs. 4 bis 7 und Abs. 9 bis 10 der Berufsordnung gelten entsprechend. ³Mitglieder der Tenure-Kommission dürfen nicht als Mentoren gemäß § 5 Abs. 1 tätig geworden sein.
- (3) ¹Das Tenure-Verfahren dient der Bewertung der Leistungen des W1-Tenure-Track-Professors in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung in der zweiten Phase der W1-Professur und der Feststellung, ob der Tenure-Track-Professor sich als Hochschullehrer bewährt hat. ²Die Grundlage des Tenure-Verfahrens bildet die Leistungsvereinbarung in der Fassung der Zwischenevaluation (§ 6 Abs. 2 Satz 2). ³Die Bewertung erfolgt aufgrund der in der Leistungsvereinbarung festgelegten Ziele sowie der Kriterien und Indikatoren.
- (4) ¹Die Tenure-Kommission beauftragt zwei Professoren anderer Universitäten als externe Gutachter; diese sollen dem Fach des W1-Tenure-Track-Professors oder einem ähnlichen Fach angehören. ²Die Gutachter müssen international ausgewiesen sein und, wenn dies durch das fachliche Profil der Professur geboten erscheint, an einer ausländischen Hochschule tätig sein. ³Die externen Gutachten erfolgen anhand der Kriterien der Leistungsvereinbarung und sollen eine Einordnung im nationalen und internationalen Vergleich zulassen. ³In den Gutachten wird Stellung dazu genommen, inwieweit der W1-Tenure-Track-Professor für die Übernahme auf eine unbefristete Professur geeignet ist.
- (5) ¹Die Tenure-Kommission trifft ihre Feststellungen auf Grundlage der externen Gutachten sowie eines Gespräches der Kommission mit dem W1-Professor. ²Sie

stellt fest, ob die Bewährung des Tenure-Track-Professors als Hochschullehrer aufgrund seiner Leistungen in Forschung und Lehre sowie seiner Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung und der überfachlichen Kompetenzen festgestellt werden kann und verfasst hierüber einen abschließenden Bericht.³ Maßgeblich für die Entscheidung ist die Einschätzung der wissenschaftlichen Entwicklung in der zweiten Phase der W1-Professur auf der Grundlage der Leistungsvereinbarung.

- (6) ¹Der Bericht wird dem zuständigen Fakultätsrat und dem Senat zugeleitet. ²Ist der Bericht positiv, beantragt der Fakultätsrat bei der Universitätsleitung, das Tenure-Verfahren mit der Berufung des Tenure-Track-Professors auf eine unbefristete Professur abzuschließen. ³Der Senat nimmt zu dem vorgelegten Bericht der Tenure-Kommission Stellung.

§ 10 Entscheidungen des Präsidenten und Verstetigung

- (1) ¹Auf der Grundlage der Stellungnahme des Senats, des Votums der Tenure-Kommission sowie der Analyse des Berichterstatters gemäß § 3 entscheidet der Präsident im Benehmen mit dem Präsidium über den Evaluierungsausgang. ²Bei einer positiven Evaluierung erfolgt die Übernahme des Tenure-Track-Professors auf eine unbefristete Professur. ³Der Präsident entscheidet darüber hinaus über die Verlängerung des Dienstverhältnisses gemäß § 89 Abs. 6 Satz 3 und Satz 4 ThürHG. ⁴Beide Entscheidungen sollen spätestens vier Monate vor Ablauf der Befristung erfolgen.
- (2) ¹Tenure-Track-Professoren in der Besoldungsstufe W1 wird nach positiver Tenure-Evaluation eine W2 oder W3-Professur übertragen. ²Erfolgt die Übertragung einer W2-Professur, ist eine nachfolgende Übertragung einer W3-Professur mit Ausschreibungsverzicht nur unter den Voraussetzungen des § 85 Abs. 1 Satz 4 ThürHG möglich.

§ 11 Verfahren bei gemeinsamen berufenen W1-Professoren

¹Sofern im Fall gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung berufener W1-Professoren keine gesonderten Regelungen zwischen der Universität und der außeruniversitären Forschungseinrichtung vereinbart wurden, gelten für die Evaluation die Bestimmungen dieser Satzung.

Teil 3

Verfahren zur Qualitätssicherung der Evaluation bei W2-Tenure-Track-Professoren

§ 12 Voraussetzungen

W2-Professuren können als befristete Professur gemäß § 86 Abs. 1 Satz 3 ThürHG mit einer Tenure-Track-Option ausgeschrieben werden.

§ 13 Grundsatz

Die Evaluation einer W2-Tenure-Track-Professur erfolgt anhand einer vor der Ernennung abzuschließenden Leistungsvereinbarung des Dekans mit dem Professor.

§ 14 Evaluation

- (1) ¹Spätestens ein Jahr vor Ablauf des Befristungszeitraums setzt der Fakultätsrat durch Beschluss im Einvernehmen mit der Universitätsleitung eine Evaluierungskommission ein. ²Die Universitätsleitung kann aus besonderem Grund im Einvernehmen mit dem Fakultätsrat jederzeit das Verfahren der Evaluation einleiten.
- (2) Die Evaluierungskommission besteht aus mindestens drei Professoren der Universität, die über die nötige fachliche Kompetenz zur Beurteilung der Professur verfügen; der Kommission soll mindestens eine Frau angehören.
- (3) ¹Die Evaluierungskommission bewertet die Leistungen der Professorin/des Professors nach Maßgabe von § 86 Abs. 2 Satz 3 ThürHG und holt dazu folgende Unterlagen ein:
 1. mindestens zwei externe Gutachten (§ 85 Abs. 3 Satz 2 ThürHG)
 2. Selbstbericht der Professorin/des Professors,
 3. Würdigung /Laudatio durch die Dekanin/den Dekan inkl. einer Stellungnahme der Studierenden zur Lehre,
 4. Antrag des Fakultätsrats auf Entfristung.
- (4) Bei der Evaluierung sind auf der Grundlage der Leistungsvereinbarung nach § 13 die in der Anlage zu dieser Ordnung aufgeführten Kriterien in fachspezifischer Weise zu bewerten.

§ 15 Abschließende Entscheidung der Universitätsleitung

¹Auf Grundlage des Berichts der Evaluierungskommission, der Stellungnahme des Senats und des Vorschlags des Fakultätsrats entscheidet der Präsident der Universität im Benehmen mit dem Präsidium über den Evaluierungsausgang.

²Bei positiver Evaluierung erfolgt die Übernahme auf eine unbefristete Professur.

Teil 4

Schlussbestimmungen

§ 16 Gleichstellung

Die in dieser Satzung genutzten Funktionsbezeichnungen gelten unabhängig von ihrer konkreten Verwendung für Frauen und Männer in gleicher Weise.

§ 17 Übergangsvorschrift und entsprechende Anwendung

Für die Evaluation bei Inkrafttreten dieser Satzung bereits befristet berufener W1- bzw. W2-Professoren sowie für befristet berufene W3-Professuren gelten die Regelungen dieser Satzung entsprechend.

§ 18 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Universität in Kraft.

gez.

Univ.-Prof. Dr. rer. nat. habil.
Dr. h. c. Prof. h. c. mult.
Peter Scharff
Rektor

Anlage Themen Kriterienkatalog

1. Fachliche Entwicklung:

- a) Wissenschaftliche Ziele des Juniorprofessors entsprechend der Denomination seines Fachgebietes
- b) Interdisziplinäre Verknüpfung an der TU Ilmenau
- c) Wissenschaftliche Exzellenz, insbesondere nachgewiesen durch:
 - Publikationen
 - Forschungsk Kooperationen
 - Einwerbung von Drittmitteln
 - Kooperationen mit der und/oder Tätigkeit in der Industrie
 - Einbindung in und/oder Ausweitung von Netzwerken
 - Veranstaltungen und Vortragsmöglichkeiten sowie -pflichten (inneruniversitär)
- d) Betreuung von studentischen Abschlussarbeiten
- e) Ergebnisse der Lehrevaluation
- f) Weiterbildung in der Lehre/Hochschuldidaktik

2. Außerfachliche Entwicklung:

- a) Tätigkeitsmöglichkeiten und Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung
- b) Wahrnehmung von Weiterbildungen im Rahmen des Erwerbs bzw. der Erweiterung von Schlüsselkompetenzen
- c) Maßnahmen zur Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung sowie Entwicklung von Führungs- und Sozialkompetenz
- d) Vereinbarkeit von Familie und Beruf