

Amtliche Bekanntmachungen

Inhalt:

Zweite Ordnung zur Änderung und
zugleich Neubekanntmachung
der Ordnung zur Zwischen- und Endevaluation
von Tenure-Track-Professuren

an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
(Tenure-Track-Ordnung)

Vom 24. Juli 2023

Hinweis zur Rügeobliegenheit:

Gemäß § 12 Absatz 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) kann nach Ablauf eines Jahres seit der Bekanntmachung einer Ordnung die Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Hochschulgesetzes oder des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Universität Bonn nicht mehr geltend gemacht werden, es sei denn,

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
2. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet oder
3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Universität vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt.

**Zweite Ordnung zur Änderung und zugleich Neubekanntmachung
der Ordnung zur Zwischen- und Endevaluation
von Tenure-Track-Professuren an der
Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
(Tenure-Track-Ordnung)**

vom 24. Juli 2023

Aufgrund des § 2 Absatz 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes betreffend die Mitgliedschaft der Universitätskliniken im Arbeitgeberverband des Landes vom 30. Juni 2022 (GV. NRW. S. 780b), hat der Senat der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn folgende Ordnung erlassen:

§ 1

Tenure-Track-Professur

Ziel von Tenure-Track-Verfahren ist es, herausragenden wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewinnen. Die Tenure-Track-Professur wird nach erfolgreicher Zwischen- und Abschlussevaluation in eine unbefristete Professur umgewandelt und steht nicht unter Stellenvorbehalt.

§ 2

Geltungsbereich

Diese Ordnung regelt die Zwischen- und Endevaluation für alle nach ihrem Inkrafttreten beantragten Professuren mit Tenure-Track an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Vor Inkrafttreten dieser Ordnung beantragte Verfahren werden nach Maßgabe der Ordnung zur Zwischen- und Endevaluation von Tenure-Track-Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Tenure-Track-Ordnung) vom 28. November 2018 (Amtl. Bek. der Universität Bonn, 48 Jg., Nr. 45 vom 7. Dezember 2018) in der Fassung der Änderungsordnung vom 21. Juni 2019 (Amtl. Bek. der Universität Bonn, 49 Jg., Nr. 17 vom 2. Juli 2019) unter Berücksichtigung von § 38a HG zu Ende geführt; § 3 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 Satz 8 und 9, § 4 Absatz 3 Satz 2, § 6 Absatz 3, 7 und 10, § 7 Absatz 1 Satz 7 und 8 sowie § 8 Absatz 1 Satz 1 dieser Ordnung finden ebenfalls Anwendung.

§ 3

Tenure-Track-Kommissionen der Fakultäten

(1) Jede Fakultät bildet eine oder bei Bedarf mehrere ständige Tenure-Track-Kommission bzw. Kommissionen; § 11b HG ist zu beachten. Die Tenure-Track-Kommission der Fakultät setzt sich aus Mitgliedern der Gruppe der Hochschullehrer*innen, jeweils mindestens einem Mitglied aus den Gruppen nach § 11 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 und 4 HG sowie mindestens einem nicht stimmberechtigten Mitglied der Gruppe gemäß § 11 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 HG zusammen. Die Gruppe der Hochschullehrer*innen muss über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Den Vorsitz soll ein Mitglied des Dekanats führen. Die Kommissionsmitglieder werden nach Gruppen getrennt vom Fakultätsrat unter Beachtung von § 11b HG gewählt. Soweit Kommissionsmitglieder die Universität Bonn verlassen oder aus anderen Gründen ausscheiden, findet eine Nachwahl statt; § 11b HG ist zu beachten. Sofern das Kommissionsmitglied nach Ausscheiden aus der Kommission weiterhin Mitglied der Universität bleibt, führt es sein Amt bis zur Nachwahl weiter fort. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder in deren Vertretung die zuständige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung sind berechtigt, an den Sitzungen der Tenure-Track-Kommission als beratende Mitglieder mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen. Sie sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

(2) Die Tenure-Track-Kommission ist beschlussfähig, wenn neben dem Vorsitz mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder zum Zeitpunkt der Beschlussfassung anwesend sind, wobei die Hochschullehrer*innen über die Mehrheit verfügen müssen. Die Regelungen zu Sitzungsformaten und Beschlussarten der Berufsordnung gelten entsprechend.

(3) Die Tenure-Track-Kommission hat die Aufgabe, die ordnungsgemäße Ausgestaltung und den ordnungsgemäßen Verlauf von Tenure-Track-Verfahren und die Einhaltung der universitätsweiten Qualitätsstandards nach Maßgabe dieser Ordnung zu sichern. Sie führt die Zwischen- und Endevaluation durch und ist auch für die Einholung der Gutachten zuständig. Sie trägt das Tenure-Track-Dossier im Sinne von § 6 Absatz 2 zusammen und gibt zudem ein Votum an den Fakultätsrat ab. Der Fakultätsrat erstellt auf dieser Grundlage ebenfalls ein Votum darüber, ob die Zwischen- und Endevaluation erfolgreich ist. Die Tenure-Track-Kommission begleitet das jeweilige Tenure-Track-

Verfahren über den gesamten Zeitraum von der Ausschreibung bis zur Endevaluation. Die Kommission muss gebildet sein, bevor ein Tenure-Track-Verfahren durchgeführt wird. Sie ist eine dauerhafte Einrichtung; sie besteht unabhängig von Einzelverfahren. Die Amtszeit der einzelnen Kommissionsmitglieder beträgt drei Jahre, bei Mitgliedern aus der Gruppe nach § 11 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 HG ein Jahr. Wiederwahl ist möglich.

§ 4

Zentrale Tenure-Track-Kommission

(1) Die zentrale Tenure-Track-Kommission überprüft die Einhaltung der Bewertungskriterien im Sinne von § 7 und der universitätsweit geltenden Verfahrens- und Bewertungsstandards durch die Fakultäten und berücksichtigt dabei die jeweiligen Fakultäts- bzw. Fachkulturen in angemessener Weise. Sie spricht der*dem Rektor*in auf Grundlage des jeweiligen Tenure-Track-Dossiers, der Voten der Tenure-Track-Kommission der Fakultät sowie des Fakultätsrats und der Stellungnahme der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten eine Empfehlung hinsichtlich der Verlängerung bzw. Verstetigung des Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses der Stelleninhaberin*des Stelleninhabers aus.

(2) Basierend auf ihren Erfahrungen unterbreitet die zentrale Tenure-Track-Kommission dem Rektorat Vorschläge zur kontinuierlichen Verbesserung von Tenure-Track-Verfahren.

(3) Die Mitglieder der zentralen Tenure-Track-Kommission sind identisch mit den Mitgliedern der Kommission für besondere Berufungsverfahren im Sinne der der Berufsordnung. Die Regelungen zu Beschlussfassung, Sitzungsformaten und Beschlussarten der Berufsordnung gelten entsprechend.

§ 5

Ausgestaltung der Tenure-Track-Professur

(1) Tenure-Track-Professor*innen werden bei Berufung auf eine W1-Tenure-Track-Professur (Juniorprofessur) zunächst nur für die Dauer von drei Jahren ernannt (erste Phase). Die erste Phase schließt mit der Zwischenevaluation ab, die der Feststellung dient, ob sich die*der Juniorprofessor*in als Hochschullehrer*in bewährt hat. Bei positiver Zwischenevaluation wird die Juniorprofessur um weitere drei Jahre verlängert (zweite Phase). Die zweite Phase schließt mit der Endevaluation ab. Bei positiver Endevaluation erfolgt die Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis in der Regel nach W2. Bei negativem Ausgang der ersten oder der zweiten Phase erfolgt ggf. eine Übergangsbeschäftigung von bis zu einem Jahr.

(2) Tenure-Track-Professor*innen werden bei Berufung auf eine W2 Tenure-Track-Professur in der Regel für die Dauer von fünf Jahren ernannt. Die nach zwei Jahren stattfindende Zwischenevaluation dient hier vor allem der Information der Stelleninhaberin*des Stelleninhabers über ihren*seinen Stand und die bisherige Entwicklung aus Sicht der Tenure-Track-Kommission der Fakultät. Bei positiver Endevaluation erfolgt die Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis. Bei negativer Endevaluation kann eine Weiterbeschäftigung im Angestelltenverhältnis für maximal zwei Jahre erfolgen.

(3) Abhängig von vorab festgelegten Anforderungen und Leistungszielen für die Endevaluation kann eine W1-Professur bzw. eine W2-Professur in eine unbefristete W3-Professur überführt werden.

§ 6

Zwischen- und Endevaluation

- (1) In Tenure-Track-Verfahren finden in allen in § 5 genannten Varianten eine Zwischen- und Endevaluation statt. Die jeweilige Fakultät stellt eine transparente und klare Kommunikation über das jeweilige Evaluationsverfahren sicher und informiert die zu Evaluierenden angemessen über die Verfahrensschritte, zu beachtende Fristen und den Fortschritt des Verfahrens. Die jeweilige Evaluation wird in der Regel nach Abstimmung mit der*dem Dekan*in durch schriftlichen Antrag der zu evaluierenden Person an den Vorsitz der zuständigen Tenure-Track-Kommission initiiert.
- (2) Im Fall des § 5 Absatz 1 müssen zur Zwischenevaluation zum Ende der ersten Phase und zur Endevaluation zum Ende der zweiten Phase jeweils ein Selbstbericht der*des zu Evaluierenden nach Maßgabe des Anhangs Teil B zu dieser Ordnung sowie vier Gutachten, von denen mindestens zwei durch externe, nicht der Universität Bonn angehörende Gutachter*innen erstellt sein müssen, vorliegen (Tenure-Track-Dossier). Für die Zwischenevaluationen im Fall des § 5 Absatz 2 sind zwei interne Gutachten ausreichend; es müssen keine externen Gutachten eingeholt werden. Die Gutachten dienen hier vor allem der Information der Stelleninhaberin*des Stelleninhabers über ihren*seinen Stand und die bisherige Entwicklung aus Sicht der der Tenure-Track-Kommission der Fakultät. Für die Endevaluation im Fall des § 5 Absatz 2 gilt Satz 1 hinsichtlich der einzuholenden Gutachten entsprechend.
- (3) Zur*Zum Gutachter*in kann nicht bestellt werden, wer befangen oder Mitglied der Tenure-Track-Kommission ist. Zur Beurteilung der Befangenheit sind die §§ 20 und 21 des Verwaltungsverfahrensgesetzes NRW zu beachten sowie die entsprechenden Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und die Handreichung des Rektorats zur Befangenheit zu berücksichtigen. Die Gutachter*innen müssen zu Beginn des Gutachtens ihre Unbefangenheit im Hinblick auf die zu evaluierende Person schriftlich erklären und im Falle einer Befangenheit diese unverzüglich gegenüber der Tenure-Track-Kommission anzeigen.
- (4) Die Zwischenevaluation muss so rechtzeitig vor Ablauf der ersten Phase abgeschlossen sein, dass die Fakultät und das Rektorat Zeit zur Beratung und Entscheidung haben, in der Regel also nach 30 Monaten im Fall des § 5 Absatz 1. Die Tenure-Track-Kommission der Fakultät legt dem Fakultätsrat das Tenure-Track-Dossier vor und gibt ein Votum ab, ob die Zwischenevaluation erfolgreich ist und sich die*der zu Evaluierende als Hochschullehrer*in bewährt hat. Der Fakultätsrat gibt ein Votum ab, ob die Evaluation erfolgreich ist.
- (5) Im Fall des § 5 Absatz 1 teilt die*der Dekan*in das Ergebnis der Zwischenevaluation über die zuständige Abteilung der Universitätsverwaltung der zentralen Tenure-Track-Kommission unter Beifügung des Tenure-Track-Dossiers, der Voten der Tenure-Track-Kommission der Fakultät sowie des Fakultätsrats und einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten mit. Die zentrale Tenure-Track-Kommission berät und gibt eine Empfehlung an das Rektorat. Das Rektorat beschließt sodann unter Hinzuziehung des Tenure-Track-Dossiers, der Voten der Tenure-Track-Kommission der Fakultät und des Fakultätsrats, der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Empfehlung der zentralen Tenure-Track-Kommission über die Verlängerung der Stelle; § 19 Absatz 1 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) findet Anwendung.
- (6) Im Fall des § 5 Absatz 2 informiert die*der Dekan*in die zentrale Tenure-Track-Kommission ebenfalls über das Ergebnis der Zwischenevaluation. Da keine Personalentscheidung getroffen wird, ist eine Rektoratsbefassung nicht erforderlich.
- (7) Die/Der Dekan*in führt nach der Zwischenevaluation verpflichtend ein Personalgespräch mit der evaluierten Person und informiert diese über die Ergebnisse.

(8) Die Endevaluation erfolgt analog zur Zwischenevaluation. Auch hier muss die Evaluation so rechtzeitig vor Ablauf der zweiten Phase abgeschlossen sein, dass die Fakultät und das Rektorat Zeit zur Beratung und Entscheidung haben. Darüber hinaus ist von der*dem zu Evaluierenden ein öffentlicher wissenschaftlicher Vortrag vor der Tenure-Track-Kommission der Fakultät zu halten, der mit in die Bewertung einfließt. Die*Der zu Evaluierende schlägt hierzu der Kommission drei Vortragsthemen vor, von denen die Kommission eines auswählt. Die Tenure-Track-Kommission der Fakultät legt dem Fakultätsrat das Tenure-Track-Dossier vor und gibt ein Votum ab, ob die Endevaluation erfolgreich ist. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zu dem Evaluationsverfahren Stellung. Der Fakultätsrat gibt sein Votum ab, ob die Endevaluation erfolgreich ist. Die*Der Dekan*in teilt unter Beifügung des Tenure-Track-Dossiers, der Stimmen der Tenure-Track-Kommission der Fakultät sowie des Fakultätsrats und der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der zentralen Tenure-Track-Kommission über die zuständige Abteilung der Universitätsverwaltung das Ergebnis mit. Diese berät und gibt eine Empfehlung an das Rektorat. Das Rektorat beschließt sodann unter Hinzuziehung des Tenure-Track-Dossiers, der Stimmen der Tenure-Track-Kommission der Fakultät und des Fakultätsrats, der Empfehlung der zentralen Tenure-Track-Kommission sowie der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten über die Entfristung der Stelle; § 19 Absatz 1 LGG NRW findet Anwendung.

(9) Für Programm-Professuren (z.B. die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Heisenberg-Professur sowie vergleichbare Professuren) können bei der Festlegung der Evaluationsziele und -kriterien nach Maßgabe von § 7 die Ziele der Förderprogramme angemessen berücksichtigt werden. Sofern in den Förderprogrammen Evaluationen vorgesehen sind, können Zwischenergebnisse übernommen und die Zwischenevaluation nach Maßgabe von Absatz 1 bis 3 insoweit ersetzt werden; Absätze 4 und 5 finden gleichwohl entsprechend Anwendung. Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät im Einzelfall.

(10) Die Tenure-Track-Entscheidung zur Verstetigung der Professur kann vorzeitig getroffen werden, wenn die*der Stelleninhaber*in einen zur angestrebten Professur mindestens gleichwertigen Ruf an eine andere Universität erhält. Zur Rufabwehr kann ein vorzeitiges Evaluationsverfahren zur Verstetigung bereits zu diesem Zeitpunkt eröffnet werden. Da die Qualitätssicherung durch Vorliegen des Rufs an eine andere Universität erfolgt, kann im Rahmen der Evaluation auf externe Gutachten verzichtet werden. Außergewöhnliche Leistungen (z. B. Auszeichnung mit dem Leibniz-Preis, ERC-Grant oder gleichwertige Auszeichnungen) können ebenfalls eine vorgezogene Tenure-Track-Entscheidung begründen; Satz 3 findet entsprechend Anwendung. Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät im Einzelfall. Im Falle eines zur angestrebten Professur mindestens gleichwertigen Rufs an eine andere Universität, kann dieser Ruf in Absprache zwischen Fakultät und Rektorat auch wenn ggf. noch nicht sämtliche Evaluationskriterien vollständig erfüllt sind als Äquivalent zu einer positiven Evaluation betrachtet werden, und eine vorzeitige Verstetigung erfolgen.

§ 7

Bewertungskriterien

(1) Die Bewertungskriterien für die Evaluationen nach Maßgabe von § 6 müssen internationalen und universitätsweit geltenden Standards entsprechen. Sie müssen darüber hinaus die jeweiligen Fachkulturen angemessen berücksichtigen und hinreichend bestimmt sein. Im Anhang Teil A zu dieser Ordnung sind mögliche Bewertungskriterien ausgewiesen, die jedoch fachspezifisch konkretisiert und ggf. erweitert bzw. ergänzt werden müssen. Dabei sollen möglichst Kriterien aus allen Kategorien benannt werden; die Zwischenevaluation muss dabei mindestens Kriterien aus den Kategorien I und II enthalten, die Endevaluation zusätzlich Kriterien der Kategorie IV. Über die festgelegten Kriterien hinausgehende Anforderungen dürfen nicht gestellt werden. Zusammen mit den Kriterien muss zudem festgelegt werden, wann diese jeweils erfüllt sind bzw. als erfüllt gelten. Die Dauer des wissenschaftlichen Werdegangs, etwaige äußere im Selbstbericht darzulegende objektive Umstände sowie die persönlichen Lebensumstände der zu evaluierenden Person (z.B. Elternzeiten, reduzierte

Arbeitszeit, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen, gesundheitliche Situation o.ä.) sind bei der Evaluierung angemessen zu berücksichtigen; persönliche Lebensumstände jedoch nur soweit sie im Selbstbericht dargestellt oder bereits im Vorfeld durch die zu evaluierende Person mitgeteilt wurden. Sofern Beurlaubungen gemäß § 122 Landesbeamtengesetz NRW zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses führen, verlängert sich der Evaluierungszeitraum im gleichen Umfang.

(2) Die konkreten Bewertungskriterien nach Maßgabe von Absatz 1 sind vor der Ausschreibung der jeweiligen Tenure-Track-Professur auf Vorschlag der Fakultät durch das Rektorat festzulegen und zum Zeitpunkt der Ausschreibung den Bewerber*innen bekannt zu geben.

§ 8

Mentoring und Statusgespräch

(1) Jede*Jeder Inhaber*in einer Tenure-Track-Professur steht die Option offen, eine Mentor*in aus dem Kreis der Hochschullehrer*innen an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn oder einer anderen Universität zu wählen. Die*Der Mentor*in gibt kollegiales Feedback und berät bei der Erstellung des Selbstberichts für die Zwischen- und Endevaluation. Die*Der Mentor*in ist am Evaluationsverfahren selbst nicht beteiligt und kann nicht gleichzeitig Mitglied in einer Tenure-Track-Kommission der Fakultät oder der zentralen Tenure-Track-Kommission sein.

(2) Die*Der Dekan*in führt bei Antritt der Professur sowie nachfolgend einmal im Jahr ein Statusgespräch mit der*dem Inhaber*in einer Tenure-Track-Professur. Die*Der Dekan*in kann diese Aufgabe auf eine*einen Prodekan*in oder einen Fachgruppenvorsitz delegieren. Das Gespräch dient u.a. dazu, auf Basis der bisherigen Leistungen der Inhaberin*des Inhabers der Professur frühzeitig Fehlentwicklungen zu erkennen und über Leistung und Fortschritte zu reflektieren. Zudem soll der Sachstand zu den im Sinne von § 7 Absatz 2 bei Ausschreibung festgelegten Bewertungs- und Evaluationskriterien besprochen werden. Auf Wunsch der Inhaberin*des Inhabers der Tenure-Track-Professur nimmt deren*dessen Mentor*in am Gespräch teil.

§ 9

Datenschutz

Das Tenure-Track-Dossier und sonstige Evaluationsunterlagen unterliegen den Datenschutzvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der Datenschutzgrundverordnung der EU – (EU) 2016/679 und sind zudem vertraulich zu behandeln. Sie dürfen Dritten nur zugänglich gemacht werden, soweit dies zu deren Aufgabenerfüllung erforderlich und nach datenschutzrechtlichen Vorschriften zulässig ist.

§ 10

Zentrale Verfahren

Diese Ordnung gilt entsprechend für die Besetzung und Evaluation von Tenure-Track-Professuren in zentralen Berufungsverfahren im Sinne des § 25 der Berufsordnung. Das Rektorat legt in diesem Zusammenhang die Zuständigkeit einer Tenure-Track-Kommission einer Fakultät fest.

§ 11
Schlussvorschriften

Die Ordnung zur Änderung und zugleich Neubekanntmachung der Ordnung zur Zwischen- und Endevaluation von Tenure-Track-Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn – Verkündungsblatt – in Kraft.

R. Hüttemann

Vorsitzende des Senats
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Universitätsprofessor Dr. Rainer Hüttemann

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn vom 13. Juli 2023.

Bonn, den 24. Juli 2023

K. Sandmann

Prorektor für Studium, Lehre und Hochschulentwicklung
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Universitätsprofessor Dr. Klaus Sandmann

Anhang:

Teil A

Nachstehend aufgeführt sind Bewertungskriterien, an denen sich die Zwischen- und Endevaluation von Tenure-Track-Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn in den Feldern Forschungsleistung, Lehre und akademisches Engagement zu orientieren haben. Sie müssen fächerspezifisch von den Fakultäten weiter konkretisiert und ggf. erweitert werden.

I. Forschungsleistung

Mögliche Kategorien

Wissenschaftliches Entwicklungspotential im internationalen Vergleich

Mögliche Kriterien/Indikatoren

- Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets, insbesondere im Hinblick auf methodische und konzeptionelle Neuentwicklungen
- Qualität, Originalität, Kreativität und Eigenständigkeit der Forschung
- Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften und Konferenzbeiträgen (Peer-Review)
- die internationale Reputation, nachgewiesen z.B. durch
 - Impact Factor / Zitationen
 - Organisation von Tagungen und Tätigkeit als Herausgeber*in und Rezensent*in
 - Vortragseinladungen (z.B. Konferenzen)
 - Preise, Auszeichnungen, Forschungsprofessuren, Stipendien (z.B. Alexander v. Humboldt)
 - Internationale Sichtbarkeit und Vernetzung

Eingeworbene Drittmittel, Kooperationen und technische Innovationsfähigkeit, Wissenstransfer

- Erfolge in kompetitiven Verfahren (EU, DFG, BMBF, AiF, Industrie, Stiftungen etc.)
- Beteiligung bzw. Sprecher*innenschaft bei Verbundforschung: (z.B. SFB, GRK, EU-, BMBF- bzw. AiF-Verbundprojekte)
- Initiierung von Technologietransferprojekten bzw. Unternehmensausgründungen und sonstiger Wissenstransfer
- Anmeldung, Erteilung und Verwertung von Patenten

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- erfolgreiche Betreuung von Doktorand*innen sowie Postdoktorand*innen
- Pädagogische Eignung als Fähigkeit zu einem professionellen Umgang mit den zu betreuenden Personen, Fähigkeit zur (Selbst-)Reflexion über die eigene Rolle als Betreuungsperson, Konflikt- und Problemlösekompetenz, Fähigkeit zum

Perspektivwechsel sowie als
betreuungspezifische Gleichstellungs- und
Diversitykompetenz.

- Qualität der Anschlusspositionen bzw.
Berufskarrieren der Absolvent*innen

II. Lehre

Mögliche Kategorien

Lehrleistung

Mögliche Kriterien/Indikatoren

- Qualität und Lehrspektrum unter
Berücksichtigung der Art (Vorlesungen,
Seminare, Praktika etc.), von
Ausbildungsstufen (BSc, MSc, PhD) und
englischer Sprache bzw. Internationalität
- Qualität der Lehrtätigkeit und didaktische
Kompetenzen unter Berücksichtigung der
Lehrevaluationen von Studierenden
- Pädagogische Eignung als Fähigkeit zu einem
professionellen Umgang mit Studierenden,
Fähigkeit zur (Selbst-)Reflexion über die
eigene Rolle als Lehrperson, Konflikt- und
Problemlösekompetenz, Fähigkeit zum
Perspektivwechsel sowie als lehrspezifische
Gleichstellungs- und Diversitykompetenz.
- Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten

Konzeption von Lehrmaterialien

- Entwicklung bzw. Einführung neuer
Lehrinhalte, didaktischer Lehrkonzepte und
Lehrformate, E-Learning
- Verfassen von Lehrbüchern und Monogra-
phien

Weitere

- Teilnahme an didaktischen
Fortbildungsmaßnahmen bzw. überfachlichen
Veranstaltungen
- Preise und Auszeichnungen für gute Lehre

III. Akademisches Engagement

Mögliche Kategorien

Beteiligung in der akademischen
Selbstverwaltung

Mögliche Kriterien/Indikatoren

- Beteiligung an hochschulinternen
Kommissionen oder Gremien
- Ausübung des Amtes der Fakultätsgleichstel-
lungsbeauftragten oder einer Ombudsperson

Engagement in wissenschaftlichen
Organisationen und Vereinigungen

- Gutachtertätigkeiten
- Mitgliedschaft im Editorial / Advisory Board
(Associate Editor) wissenschaftlicher
Zeitschriften mit Peer-Review-Verfahren
- Mitarbeit in Fachausschüssen (z.B.
Normenausschuss) bzw. in einschlägigen

Berufsverbänden und berufsständischen Vertretungen

- Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Akademien bzw. in Gremien der Wissenschaftsberatung und -förderung
- Verantwortliche Mitarbeit in Stiftungen zur Förderung der Wissenschaft (v.a. AvH, DAAD) und in Institutionen der Forschungsförderung (v.a. DFG, Wissenschaftsrat, EU, EIT)
- Beteiligung an (inter-)nationalen Kommissionen oder Gremien

IV. Führungsverantwortung

Mögliche Kategorien

Personalführungskompetenzen

Mögliche Kriterien/Indikatoren

- Leitung von Arbeitsgruppen
- Gleichstellungs- und diversitätsgeleiteter sowie familienfreundlicher Führungsstil
- Erfolgte Weiterbildung im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts der Universität Bonn (z.B. Coaching für Führungskräfte) oder durch externe Veranstaltungen

Teil B

Nachstehend aufgeführt ist die Gliederung des Selbstberichts der Stellinhaberin*des Stelleninhabers zur Evaluation von Tenure-Track-Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Der Selbstbericht ist je nach Fakultäts- bzw. Fächerkultur in deutscher oder in englischer Sprache zu verfassen. Im Rahmen einer Zwischenevaluation soll der Selbstbericht ohne Anlagen nicht mehr als 20.000 Zeichen (einschließlich Leerzeichen), im Rahmen einer Endevaluation nicht mehr als 40.000 Zeichen (einschließlich Leerzeichen) umfassen.

Selbstbericht bzw. Antrag

1. zusammenfassende Darstellung der bisherigen Leistungen unter Bezugnahme auf die unter A. aufgeführten und die fachspezifisch konkretisierten und ggf. ergänzten Evaluationskriterien, gegliedert nach den Handlungsfeldern: 1.1 Forschungsleistung, 1.2 Lehre, 1.3 Wissenstransfer, 1.4 akademisches Engagement und 1.5 Führungsverantwortung.
2. zusammenfassende Darstellung der Entwicklungsziele und geplanten Aktivitäten in den Handlungsfeldern: 2.1 Forschung, 2.2 Lehre, 2.3 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, 2.4 Wissenstransfer sowie 2.5 akademisches Engagement.
3. Liste der wichtigsten Publikationen

Als Anlagen Angaben in tabellarischer Form zu folgenden Punkten:

1. Curriculum vitae
2. Publikationen
3. beantragte, laufende und abgeschlossene Drittmittelwerbungen nach Art und Umfang
4. wissenschaftliche Vorträge (national und international)

5. universitätsinterne, nationale und internationale wissenschaftliche Kooperationen in Forschung und Lehre
6. Lehrveranstaltungen inkl. studentischer Lehrevaluationen
7. laufende und abgeschlossene Betreuungen von Abschlussarbeiten und Promotionsvorhaben so wie ggf. weitere Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
8. Aktivitäten im Bereich Wissenstransfer
9. Aktivitäten in der akademischen Selbstverwaltung
10. Preise, Auszeichnungen und Stipendien
11. Organisation von Fachtagungen
12. Koordination von Forschungsverbänden
13. Herausgeberschaften für wissenschaftliche Zeitschriften und Reihen etc.
14. gutachterliche Tätigkeiten
15. Mitgliedschaften und Aktivitäten in wissenschaftlichen (Fach-) Gesellschaften o.Ä.
16. Laufende und abgeschlossene Aktivitäten zur eigenen Fort- und Weiterbildung (insbesondere auch mit Blick auf überfachliche Kompetenzen)
17. weitere Leistungen