

Qualitätskonzept „ProfessUR – Tenure-Track-Professuren an der Universität Regensburg“

Qualitätssicherungskonzept gemäß Art. 18 Abs. 3 Satz 5 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchPG

Qualitätssicherungskonzept vom 29.03.2017 in der Fassung des Beschlusses der Universitätsleitung am 17.12.2018

1 Zielsetzung

Die frühzeitige Gewinnung vielversprechender Talente und die Bindung herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie auch die Förderung wissenschaftlicher Karrieren sind wesentliche Elemente der Personalentwicklungsstrategie der Universität Regensburg (UR) im wissenschaftlichen Bereich. Im Mittelpunkt der Weiterentwicklung des Karriere- und Berufungssystems der UR steht die universitätsweite Etablierung der Tenure-Track-Professur als zusätzlicher Karriereweg, der hochqualifizierten und motivierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem In- und Ausland in einer frühen Karrierephase attraktive Karriereperspektiven sowie individuelle Entfaltungsmöglichkeiten an der UR bietet und sie bei ihrer wissenschaftlichen Profilierung unterstützt.

Das Qualitätskonzept *ProfessUR – Tenure-Track-Professuren an der Universität Regensburg* stellt zusammen mit der Satzung der Universität Regensburg zu Berufungen von Professorinnen und Professoren in einem Tenure-Track-Verfahren ein qualitätsgesichertes Verfahren zur Besetzung, Evaluierung und Verstetigung der Tenure-Track-Professuren sicher, mit dem insbesondere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase ihre wissenschaftliche Karriere und Weiterentwicklung besser und frühzeitiger planen und mitgestalten können. Mit der Erlangung einer Tenure-Track-Professur ist die Zusage verknüpft, im Falle einer positiven Evaluierung auf Basis vorher klar kommunizierter Kriterien auf eine W2- oder W3- Professur auf Lebenszeit übernommen zu werden. Die Bereitstellung einer fachspezifisch angemessenen Ausstattung, die sofortige Unabhängigkeit und zusätzliche Förderangebote unterstützen die persönliche Entfaltung, Weiterentwicklung und Etablierung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren in ihrem Lehr- und Forschungsgebiet.

Das Qualitätskonzept ProfessUR ergänzt die *Satzung der Universität Regensburg zu Berufungen von Professorinnen und Professoren in einem Tenure-Track-Verfahren* (verabschiedet am 14.11.2018), in der die Strukturen, das Berufungs- und Evaluierungsverfahren sowie die Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren an der UR geregelt sind. Im Qualitätskonzept werden die in der Satzung formulierten Grundsätze konkretisiert und mit zusätzlich geschaffenen Unterstützungsangeboten für den erfolgreichen Verlauf der Tenure-Track-Professur erweitert.

Die UR wird das Qualitätskonzept ProfessUR und die darin enthaltenen Unterstützungsstrukturen und -angebote in den nächsten Jahren erproben und seine Wirksamkeit anhand ver-

schiedener Kriterien wie z. B. die Anzahl positiv bzw. negativ evaluierter Tenure-Track-Professuren nach 7 Jahren evaluieren. Im Zuge der Evaluation wird ferner das in der Satzung festgelegte Evaluierungsverfahren hinsichtlich der Eignung der Bewertungskriterien und der Umsetzung der einzelnen Verfahrensschritte überprüft. Maßgebend ist hierfür die Stellungnahme des Tenure Board.

2 ProfessUR - Karrierewege zur unbefristeten Professur

Um hochqualifizierte und hochmotivierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase durch attraktive Karriereperspektiven für die UR zu gewinnen und dauerhaft an die UR zu binden, kann im Rahmen von ProfessUR

- nach Art. 14 BayHSchPG eine W1-Juniorprofessur mit der Perspektive ausgeschrieben werden, dass die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber bei Vorliegen hervorragender Leistungen zu einem späteren Zeitpunkt auf eine W2-Professur auf Lebenszeit übernommen wird („Tenure Track auf Lebenszeitprofessur W2“),
- nach Art. 14 BayHSchPG eine W1-Juniorprofessur mit der Perspektive ausgeschrieben werden, bei Vorliegen hervorragender Leistungen auf eine W3-Professur auf Lebenszeit übernommen zu werden („Tenure Track auf Lebenszeitprofessur W3“),
- nach Art. 8 Abs. 2 Satz 1 und Art. 18 Abs. 3 Satz 5 BayHSchPG eine als Entwicklungsprofessur befristete W2-Professur mit Voraussetzungen nach Art. 14 BayHSchPG (Juniorprofessur) mit der Perspektive ausgeschrieben werden, bei Vorliegen hervorragender Leistungen auf eine W2-Professur auf Lebenszeit übernommen zu werden („Tenure Track auf Lebenszeitprofessur W2“) oder
- gemäß Art. 8 Abs. 2 Satz 1 und Art. 18 Abs. 3 Satz 5 BayHSchPG eine als Entwicklungsprofessur befristete W2-Professur mit Voraussetzungen nach Art. 14 BayHSchPG (Juniorprofessur) mit der Perspektive ausgeschrieben werden, bei Vorliegen hervorragender Leistungen auf eine W3-Professur auf Lebenszeit übernommen zu werden („Tenure Track auf Lebenszeitprofessur W3“).

Sowohl die Wertigkeit der Tenure-Track-Professur (W1-Juniorprofessur mit Tenure Track oder W2-Entwicklungsprofessur mit Tenure Track) als auch die Zielposition (W2 oder W3) werden von der Universitätsleitung gemeinsam mit der jeweiligen Fakultät unter Berücksichtigung der fachlichen Breite und der Kapazitäten vor der Ausschreibung festgelegt.

Die W2-Entwicklungsprofessur mit Tenure Track auf W2 und die W2-Entwicklungsprofessur mit Tenure Track auf W3 werden nur in Ausnahmefällen ausgeschrieben, wenn nachweisbare fachlich bedingte Gründe vorliegen, z. B. wenn die Ausschreibung einer W1-Juniorprofessur mit Tenure Track aufgrund der Bewerberlage im Fachgebiet nicht zu einer erfolgreichen Besetzung führen würde oder es sich um besonders außergewöhnliche Fachgebiete handelt.

3 Zielgruppen

3.1 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase nach der Promotion

Die W1-Juniorprofessur mit Tenure Track richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland, die ihre Promotion mit hervorragendem Ergebnis abgeschlossen haben und über eine erste (in der Regel zweijährige) Postdoc-Erfahrung verfügen. Die Bewerberinnen und Bewerber können erste weitere, nach Möglichkeit internationale Forschungserfahrungen nachweisen und verfügen über das Potenzial, ein eigenes Forschungsgebiet auf (international) höchstem Niveau zu entwickeln.

Die W2-Entwicklungsprofessur mit Tenure Track richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland, die neben ihrer mit Auszeichnung abgeschlossenen Promotion und einer zweijährigen Postdoc-Zeit besondere, möglichst internationale Forschungserfahrungen sowie weitere, dem frühen Karrierestadium angemessene wissenschaftliche Leistungen (z. B. hervorragende Veröffentlichungen in international referierten Fachjournalen) vorweisen können.

Bewerberinnen und Bewerber aus der UR können nur in begründeten Ausnahmefällen und nur dann berufen werden, wenn sie nach der Promotion die Universität einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der UR wissenschaftlich tätig gewesen sind.

3.2 Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter

Die UR ermöglicht Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern, die in einem hochkompetitiven Verfahren erfolgreich eine Forschergruppe eingeworben haben und sich in einer frühen Phase ihrer Förderung befinden, den Übergang in eine Tenure-Track-Professur. Sobald eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler bei Förderinstitutionen mit anerkanntem Begutachtungsverfahren in Programmen mit großer Strahlkraft (z. B. Emmy-Noether-Programm, Heisenberg-Programm) eine Nachwuchsgruppe eingeworben hat, kann die Dekanin oder der Dekan der jeweiligen Fakultät einen Antrag auf eine W1- Juniorprofessur mit Tenure Track oder W2-Entwicklungsprofessur mit Tenure Track stellen. Das Berufungsverfahren mit einer öffentlichen Ausschreibung erfolgt gemäß der Verfahrensbeschreibung für Berufungen an der UR. Die Dekanin oder der Dekan trägt Sorge dafür, dass das Verfahren innerhalb eines Jahres abgeschlossen ist. Ein weiterer Zeitpunkt für einen Antrag auf eine W1-Juniorprofessur mit Tenure Track oder eine W2-Entwicklungsprofessur mit Tenure Track wäre die Zwischenevaluierung (je nach Nachwuchsgruppenprogramm).

In besonderen Ausnahmefällen kann im Rahmen der landesrechtlichen Möglichkeiten von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden, wenn die Forschung der Nachwuchsgruppenleiterin oder des Nachwuchsgruppenleiters besonders innovativ, international ausgerichtet und zukunftsweisend ist und die Gewinnung der Nachwuchsgruppenleiterin oder des Nachwuchsgruppenleiters für eine Tenure-Track-Professur im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der UR liegt. Diese Möglichkeit soll insbesondere dann genutzt werden, wenn dadurch eine anderweitige Berufung der Nachwuchsgruppenleiterin oder des Nachwuchsgruppenleiters abgewendet werden kann.

4 Status, Ausstattung und Lehrverpflichtung

Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nehmen ihre Aufgaben als Professorinnen und Professoren in Forschung und Lehre selbstständig wahr und erhalten eine angemessene Ausstattung, die ein hohes Maß an Unabhängigkeit sicherstellt. Diese beinhaltet mindestens eine Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder einen wissenschaftlichen Mitarbeiter bzw. für eine Doktorandin oder einen Doktoranden, eine Sekretariatsunterstützung, Geschäftsbedarf, Investitionsmittel für IT und sonstige Gerätschaften, Literatur und Arbeitsräume. Die Ausstattung wird darüber hinaus individuell und auf die Erfordernisse der jeweiligen Professur abgestimmt und durch Mittel der Fakultäten ergänzt.

Im Rahmen der W1-Juniorprofessur mit Tenure Track besteht in den ersten drei Jahren (gem. Art. 15 Abs. 1 Satz 1 BayHSchPG) eine Lehrverpflichtung von 5 Lehrveranstaltungsstunden, in den folgenden drei Jahren (gem. Art 15 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 BayHSchPG) eine Lehrverpflichtung von 7 Lehrveranstaltungsstunden (gem. § 4 Abs. 1 LUFV).

Um auch für Inhaberinnen und Inhabern einer W2-Entwicklungsprofessur mit Tenure Track Freiräume für die Forschung zu schaffen, bietet die UR im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten an, das Lehrdeputat in den ersten drei Jahren der Professur ebenfalls auf bis zu 5 Lehrveranstaltungsstunden und in den folgenden Jahren auf bis zu 7 Lehrveranstaltungsstunden zu reduzieren (gem. § 7 Abs. 7 Satz 2 LUFV).

5 Personalentwicklungsprogramme der UR

Um Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren in ihrer wissenschaftlichen und persönlichen Weiterentwicklung und bei der Erreichung der mit der Berufung vereinbarten Ziele zu unterstützen und so eine positive Evaluierung zu fördern, bietet die UR verschiedene Zusatzangebote an.

Den Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren steht u.a. das *Programm für Neuberufene und neugewählte Funktionsträger/innen* zur Verfügung, von dem grundsätzlich alle neuberufenen Professorinnen und Professoren der UR profitieren können. Das Programm ermöglicht den neuberufenen Professorinnen und Professoren, individuelle Angebote zur Erweiterung ihrer Kompetenzen, z. B. in den Bereichen Selbstorganisation und Hochschuldidaktik, wahrzunehmen.

Darüber hinaus bietet die UR speziell für die Zielgruppe der Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren das Programm Tenure@UR an, um sie bei der Ankunft an der UR und der Wahrnehmung ihrer neuen Aufgaben zu unterstützen. Es umfasst folgende Angebote:

- I. Welcome@UR
 - Einführungsveranstaltung: UR stellt sich vor (Strukturen, Ansprechpartner)
 - Networking
- II. Workshops
 - Forschung (z. B. Forschungsdatenmanagement, Forschungsfinanzierung)
 - Lehre (z. B. Planung von Lehrveranstaltungen, Betreuung von Promovierenden/Studierenden)

- Führung (z. B. Führungsverhalten/-strategien, Projektmanagement, Personalauswahl, Leitung eines Lehrstuhls)
- Persönliche Entwicklung (z. B. Work-Life-Balance, Konfliktmanagement, Kommunikation)

III. Coaching

- Individuelles Coaching durch einen externen Coach
- Themen nach Bedarf, z. B. Führung

6 Ergänzungen zur Satzung der Universität Regensburg zu Berufungen von Professorinnen und Professoren in einem Tenure-Track-Verfahren

Die Strukturen, Berufungsverfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren sind in der *Satzung der Universität Regensburg zur Berufung von Professorinnen und Professoren in einem Tenure-Track-Verfahren* geregelt. Im Folgenden werden die wesentlichen Punkte der Satzung zusätzlich konkretisiert.

6.1 Berufung

6.1.1 Berufungsverfahren (§ 2 Abs. 1)

Da die Tenure-Track-Professuren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere adressieren, unterliegt die Entscheidung zur Berufung von Tenure-Track-Professuren höheren prognostischen Unsicherheiten hinsichtlich ihrer zukünftigen wissenschaftlichen Entwicklung, als dies im Rahmen regulärer Berufungsverfahren der Fall ist. Im Interesse der Nachwuchsförderung und aufgrund der Perspektive auf Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur werden im Tenure-Track-Berufungsverfahren dementsprechend besonders hohe qualitative Maßstäbe und Sorgfaltsanforderungen zugrunde gelegt. Am Berufungsverfahren für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren müssen im Gegensatz zum regulären Berufungsverfahren die zwei externen Gutachterinnen und Gutachter zugleich international ausgewiesen sein. Zu beurteilen ist neben den bisherigen wissenschaftlichen Leistungen insbesondere das Entwicklungspotenzial der Kandidatinnen und Kandidaten.

6.1.2 Zielvereinbarung (§ 3 Abs. 2)

Im Rahmen der Berufungsverhandlungen werden gemeinsam mit der Rufinhaberin oder dem Rufinhaber einer Tenure-Track-Professur, der Dekanin oder dem Dekan und der Präsidentin oder dem Präsidenten konkrete Ziele in den Bereichen Forschung und Lehre vereinbart, die die Basis der späteren Evaluierung darstellen. Grundlage hierfür bildet der universitätsweit geltende Kriterienkatalog der UR, der abhängig vom jeweiligen Fachgebiet aufgrund der unterschiedlichen Relevanz der Kriterien durch die Fakultät in Abstimmung mit der Universitätsleitung eingegrenzt werden kann. Der Katalog enthält Kriterien in den Bereichen Forschung und Lehre, die sich in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Berücksichtigung finden auch zusätzliches Engagement, wie z. B. Tätigkeiten für Wissenschaftsorganisationen, für Bildungs-, Regierungs- oder andere Organisationen, sowie Erfolge in der Nachwuchsförderung. Bei der Vereinbarung der

konkreten Ziele im Rahmen der Berufungsverhandlungen werden neben ggf. fachspezifisch erfolgten Eingrenzungen der Kriterien auch die Dauer des wissenschaftlichen Werdegangs und ggf. die Lebensumstände (z. B. familiäre Situation, gesundheitliche Situation) der Rufinhaberin oder des Rufinhabers angemessen berücksichtigt.

6.2 Ausgestaltung der Tenure-Track-Professur

6.2.1 Mentorat (§ 3 Abs. 3)

Um regelmäßig ein fachliches und persönliches Feedback und somit eine Einschätzung zur eigenen Entwicklung zu bekommen, erhält die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor auf Antrag eine Professorin oder einen Professor aus der UR als Mentorin oder als Mentor. Die Mentorin oder der Mentor begleitet die Inhaberin oder den Inhaber einer Tenure-Track-Professur kollegial und kritisch als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner und steht beratend zur Seite. Mentorinnen und Mentoren erhalten Informationen und Unterstützung zur Vorbereitung und bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe.

6.2.2 Statusgespräche (§ 3 Abs. 4)

Zwischen der Berufung und der abschließenden Evaluation finden mindestens zwei Statusgespräche statt. Regelmäßige Statusgespräche sind wünschenswert und können von der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor jederzeit erbeten werden. An den Gesprächen nehmen die Dekanin oder der Dekan sowie ggf. die Mentorin oder der Mentor teil. In den Statusgesprächen erhält die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor Rückmeldungen zu den bisherigen Leistungen und Fortschritten zu den im Rahmen der Berufungsverhandlung festgelegten Bewertungskriterien. Ziel ist eine kritische Reflexion und eine realistische Einschätzung bzgl. des weiteren Verlaufes der Tenure-Track-Professur sowie die Planung der nächsten Karriereschritte.

6.2.3 Zwischenevaluation (nur bei der W1-Juniorprofessur gem. § 1 Abs. 2 a und b)

Die Zwischenevaluation erfolgt im dritten Jahr nach der Berufung auf eine W1-Juniorprofessur mit Tenure Track. Gemäß Artikel 15 Absatz 1 Satz 2 BayHSchPG beruht diese auf einer Evaluierung der Leistungen in der Forschung und in der Lehre sowie auf Gutachten, die von Professorinnen oder Professoren des betreffenden Faches oder fachnaher Professoren oder Professorinnen an anderen Hochschulen eingeholt werden. Die Inhaberin oder der Inhaber der Tenure-Track-Professur hat das Vorschlagsrecht für die Gutachterinnen und Gutachter (gem. Art. 15 Abs. 1 Satz 2 BayHSchPG). Bei einer positiven Zwischenevaluation wird das Beamtenverhältnis auf weitere drei Jahre verlängert und die Lehrbefugnis erteilt. Im Falle einer negativen Zwischenevaluation wird das Beamtenverhältnis auf Zeit mit Zustimmung der W1-Juniorprofessorin oder des W1-Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert (Art. 15 Abs. 1 Satz 3 BayHSchPG). In diesem Fall bietet die UR finanzielle Unterstützung für Maßnahmen zur beruflichen Orientierung (z. B. für Karriereberatung).

6.3 Abschließende Evaluierung

6.3.1 Verfahren (§ 4 - 6)

Das Evaluierungsverfahren wird auf Antrag (spätestens 18 Monate vor Ablauf des Ernennungszeitraums) der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors eingeleitet. Für das Verfahren ist das eigens bestellte fakultätsübergreifende Tenure Board verantwortlich, das die Evaluierung auf Grundlage der vereinbarten Bewertungskriterien und unter Berücksichtigung von mindestens drei externen Gutachten durchführt.

Im Rahmen des Evaluierungsverfahrens erfolgt eine Anhörung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors, in der die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor ihre oder seine Leistungen und zukünftigen Pläne im jeweiligen Fachgebiet präsentiert. Anschließend folgt eine ausführliche Diskussion mit dem Tenure Board.

6.3.2 Entscheidung (§ 7 - 9)

Wird eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor durch das Tenure Board positiv evaluiert, ist die Präsidentin oder der Präsident an diese Entscheidung gebunden und erteilt den Ruf. Erhält eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor vor der Evaluierung einen auswärtigen Ruf auf eine unbefristete Professur, kann das Evaluierungsverfahren auf Antrag der Fakultät und mit Zustimmung der Inhaberin oder des Inhabers der Tenure-Track-Professur verkürzt werden, um den Ruf abzuwehren.

Im Falle einer negativen Evaluierung einer W1-Juniorprofessur mit Tenure Track wird das Dienstverhältnis mit Zustimmung der W1-Juniorprofessorin oder des W1-Juniorprofessors um ein Jahr verlängert (gem. Art. 15 Abs. 1 Satz 4 BayHSchPG). Im Falle einer negativen Evaluierung einer W2-Entwicklungsprofessur endet das befristete Dienstverhältnis und es wird eine Anstellung im privatrechtlichen Verhältnis für ein Jahr angeboten.

Die UR stellt außerdem finanzielle Mittel für Maßnahmen zur beruflichen Umorientierung (z. B. für Karriereberatung oder für den Anschub neuer Projekte) bereit.

6.4 Verlängerungsjahre zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Professorinnen und Professoren in einem Beamtenverhältnis auf Zeit bei Geburt oder Adoption im Rahmen der landesrechtlichen Möglichkeiten zusätzlich zu Mutterschutz und Elternzeit eine Verlängerung um maximal zwei Jahre beantragen (gem. Art. 8 Abs. 2 Satz 2 und Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG). Diese Verlängerung wird unabhängig davon gewährt, ob das Dienstverhältnis in Teilzeit weitergeführt oder eine Beurlaubung zur Betreuung des Kindes erfolgt ist. Die Evaluierung wird um den entsprechenden Zeitraum nach hinten verschoben. Die Verlängerungsjahre können auch zur Betreuung oder Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gewährt werden.

W1-Juniorprofessorinnen und -professoren können darüber hinaus bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit um zwei Jahre je betreutem Kind beantragen, sofern keine dienstlichen Gründe dagegensprechen und die Verlängerung notwendig ist, um die nach Bayerischem Hochschulpersonalgesetz erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen (gem. Art. 17 Abs. 3).