

**Ordnung der Universität Duisburg-Essen
zur Qualitätssicherung bei Tenure-Track-Verfahren
und Berufungen ohne Ausschreibungen
(Tenure-Track-Ordnung)**

vom 14. Oktober 2021

(Verkündungsanzeiger Jg. 19, 2021 S. 1059 / Nr. 152)

Aufgrund des § 2 Absatz 4 in Verbindung mit § 38a Absatz 7 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16.09.2014 zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25.03.2021 (GV. NRW. S. 329 bis 350) und § 12 Absatz 1 der Berufsordnungsordnung der Universität Duisburg-Essen (VBl Jg. 10, 2012 S. 295 / Nr. 43), zuletzt geändert durch Artikel I der achten Ordnung zur Änderung der Berufsordnungsordnung vom 14. Oktober 2021 (Verkündungsanzeiger Jg 19, 2021 S.1057 / Nr. 151) hat die Universität Duisburg-Essen folgende Ordnung erlassen:

Inhaltsübersicht:

- § 1 Ziele
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Verfahren
- § 4 Wissenschaftliche Unabhängigkeit
- § 5 Qualitäts- und Leistungsanforderungen
- § 6 Tenure-Dossier
- § 7 Evaluierungskommission
- § 8 Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung
- § 9 Mentoring
- § 10 Zwischenevaluation
- § 11 Endevaluation
- § 12 Selbstbericht
- § 13 Feedback-Gespräche
- § 14 Gutachten
- § 15 Vorzeitige Verstetigung
- § 16 Verzicht auf eine Ausschreibung außerhalb von Tenure-Track-Verfahren
- § 17 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

§ 1 Ziele

Mit dem Tenure-Track-Verfahren soll exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine attraktive Karriereperspektive an der Universität Duisburg-Essen eröffnet werden sowie die Möglichkeit geschaffen werden, sie langfristig an die Universität zu binden. Das in dieser Ordnung konkretisierte Verfahren dient der Qualitätssicherung sowie der Etablierung von Transparenz, Verfahrenssicherheit und universitätsweit einheitlichen formalen Standards. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Tenure-Track-Verfahren bekommen die Möglichkeit, nach erfolgreicher Zwischenevaluation eine Verlängerung des bestehenden Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses zu erhalten oder nach erfolgreicher Endevaluation in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis an der Universität Duisburg-Essen übernommen zu werden. Am Ende des erfolgreich durchlaufenen gesamten Tenure-Track-Verfahrens wird die Tenure-Kandidatin oder der Tenure-Kandidat dauerhaft auf eine Universitätsprofessur berufen. Dies steht am Ende der regulären Laufzeit des Tenure-Tracks nicht unter einem Finanzierungsvorbehalt. Darüber hinaus kann für Professuren der Besoldungsgruppen W2 und W3 ausnahmsweise ein Verfahren unter Verzicht auf eine Ausschreibung nach § 38 Absatz 1 Satz 3 Hochschulgesetz durchgeführt werden. In dieser Ordnung werden dazu wesentliche Verfahrensschritte festgelegt.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle

- a) Juniorprofessuren / Besoldungsgruppe W1 (§ 38a Absatz 1 bis 3 Hochschulgesetz),
- b) Professuren / Besoldungsgruppen W2 und W3 (§ 38a Absatz 4 Hochschulgesetz),
- c) Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern (§ 38a Absatz 5 Hochschulgesetz) sowie
- d) sonstige, nicht an der Universität Duisburg-Essen beschäftigte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (§ 38a Absatz 6 Hochschulgesetz)

mit Tenure Track an der Universität Duisburg-Essen. Diese Ordnung gilt auch für Juniorprofessuren ohne Tenure Track bezogen auf die Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer (Evaluation im dritten Beschäftigungsjahr).

(2) Darüber hinaus gilt diese Ordnung für alle Fälle (Professuren der Besoldungsgruppen W2 und W3) nach § 38 Absatz 1 Satz 3 Hochschulgesetz, in denen ausnahmsweise von einer Ausschreibung abgesehen werden kann.

§ 3 Verfahren

(1) Das Tenure-Track-Verfahren besteht in den Fällen nach § 2 Absatz 1 Buchstabe a) aus zwei Phasen, die jeweils durch die Evaluation der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors abgeschlossen werden. Das Ergebnis der Zwischenevaluation nach § 10 dient dabei als Grundlage für die Entscheidung über die Verlängerung, das Ergebnis der Endevaluation nach § 11 dient als Grundlage für die Entscheidung über die Verstetigung des Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses.

(2) Die als Anlagen 1 und 2 beigefügten Terminpläne sind Bestandteile dieser Ordnung und für den Verfahrensablauf der Zwischenevaluation beziehungsweise Endevaluation verbindlich. Die Dekanin oder der Dekan überwacht den Verfahrensablauf bis zur Weiterleitung des Abstimmungsergebnisses nach § 10 und § 11.

(3) Bei den Fällen nach § 2 Absatz 1 Buchstabe b) besteht das Tenure-Track-Verfahren aus einer einzigen, maximal fünfjährigen Phase, die durch die Evaluation der Tenure-Kandidatin oder des Tenure-Kandidaten abgeschlossen wird. Das Ergebnis der Endevaluation nach § 11 dient als Grundlage für die Entscheidung über die Verstetigung des Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses. Im Evaluationsverfahren ist zu berücksichtigen, dass die auf eine solche Professur berufene Person die Einstellungsvoraussetzungen einer Professorin oder eines Professors nach § 36 Absatz 1 Nummern 1 bis 4 und gegebenenfalls Nummer 6 Hochschulgesetz bereits erfüllt. Im zweiten Jahr soll zur Orientierung über den weiteren Karriereweg ein erweitertes Feedback-Gespräch nach § 13 erfolgen.

(4) In den Fällen des § 2 Absatz 1 Buchstaben c) und d) entscheidet das Rektorat im Einvernehmen mit der Fakultät im Einzelfall, ob das Tenure-Track-Verfahren aus einer einzigen oder aus zwei Phasen besteht. Das Verfahren zur Evaluation wird durch die Universität Duisburg-Essen in Anlehnung an die Fälle der Absätze 1 beziehungsweise 3 durchgeführt.

(5) Die finanziellen, stellenplanmäßigen, strukturellen und kapazitären Rahmenbedingungen zur Nutzung grundsätzlich fakultätseigener W2/W3-Stellen sind vor Ausschreibungsbeschluss der Tenure-Track-Stelle zu klären. Dem Antrag der Fakultät liegt dazu ein mit der Universitätsverwaltung vorab abgestimmtes Konzept bei.

(6) In begründeten Ausnahmefällen kann die Endevaluation in allen Fällen nach § 2 Absatz 1 auf Antrag der jeweiligen Fakultät mit Zustimmung der Tenure-Kandidatin oder des Tenure-Kandidaten, unter Vorbehalt einer möglichen vorzeitigen Finanzierung und der Bereitstellung einer Planstelle nach § 15 zeitlich vorgezogen werden. Die Entscheidung trifft das Rektorat. Ohne erfolgreiche Endevaluation ist eine Übernahme auf die unbefristete Professur im Tenure-Track-Verfahren ausgeschlossen.

§ 4 Wissenschaftliche Unabhängigkeit

(1) Die Tenure-Kandidatinnen und Tenure-Kandidaten nehmen ihre Aufgaben in Forschung und Lehre selbstständig wahr. Die Fakultäten fördern die wissenschaftliche Selbstständigkeit und Unabhängigkeit der Kandidatin oder des Kandidaten. Hierzu gehört auch eine angemessene Ausstattung. Das Rektorat legt im Benehmen mit den Fakultäten in den verschiedenen Fächergruppen für die jeweiligen Personalkategorien die Mindestausstattung fest.

(2) Zur Gewährleistung der wissenschaftlichen Unabhängigkeit und zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit müssen den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeitern nach § 2 Absatz 1 Buchstabe c) im Tenure-Track-Verfahren die zu evaluierenden Lehr- und Forschungsaufgaben nach Maßgabe des § 44 Absatz 1 Satz 6 und § 44 Absatz 2 Satz 2 Hochschulgesetz zur selbständigen Wahrnehmung übertragen werden. Sonstige nicht an der Universität Duisburg-Essen beschäftigte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nach § 2 Absatz 1 Buchstabe d) übernehmen an der Fakultät, an der ihnen Tenure Track gewährt wird, im Rahmen ihrer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation in Abstimmung mit der Dekanin oder dem Dekan insbesondere selbstständige Lehrleistungen. Die formale Übertragung ist von der Fakultät zu bestätigen und in das Tenure-Dossier aufzunehmen.

§ 5 Qualitäts- und Leistungsanforderungen

(1) Für die unterschiedlichen Stadien des jeweiligen Tenure-Track-Verfahrens nach § 3 (Auswahl, Zwischenevaluation, Endevaluation) sind entsprechend § 3 Absatz 2 Berufsordnung Bewertungskriterien mindestens aus den Bereichen Forschung und Entwicklung sowie Lehre festzulegen, wobei die jeweiligen Fachkulturen zu berücksichtigen sind. Hierzu gibt das Rektorat im Benehmen mit dem Senat die Bewertungskategorien vor. Die Bewertungskriterien müssen hinreichend bestimmt beziehungsweise bestimmbar sein und sollen sich an international üblichen Bewertungsmaßstäben ausrichten.

(2) Die Bewertungskriterien werden im Rahmen der Ausschreibung festgelegt (vergleiche § 3 Absatz 2 Berufsordnung).

(3) Die Bewertungskriterien sind in den Fällen nach § 2 Absatz 1 Buchstaben a) und b) Bestandteil der Berufsvereinbarung. In den Fällen nach § 2 Absatz 1 Buchstaben c) und d) werden die Bewertungskriterien nach Satz 1 Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

(4) Bei gemeinsamen Berufungen mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung sind bei der Festlegung der Bewertungskriterien auch die Anforderungen zu berücksichtigen, die sich aus der mit der Professur verbundenen Tätigkeit bei der außeruniversitären Forschungseinrichtung ergeben.

(5) Für Professuren, die aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm finanziert werden, dessen Vergabebestimmungen eine Ausschreibung und ein Auswahlverfahren mit externer Begutachtung vorsehen, welches einem Berufungsverfahren auf eine Professur gleichwertig ist (z.B. Heisenberg-Professuren), ersetzt eine positive Evaluation in einem qualitätssichernden Evaluationsverfahren des jeweiligen Förderprogramms die Endevaluation nach dieser Ordnung.

§ 6 Tenure-Dossier

Das Tenure-Track-Verfahren wird in einer Akte dokumentiert, die im Folgenden Tenure-Dossier genannt wird. Das Tenure-Dossier ist die fortlaufende Dokumentation über die Leistungen und Beurteilungen der Kandidatin oder des Kandidaten. Es ist vertraulich zu behandeln und wird im Dekanat der Fakultät chronologisch nach den Verfahrensschritten geführt. Nach Abschluss des Tenure-Verfahrens wird es zur Personalakte genommen.

Hierzu gehören folgenden Dokumente:

- Ausschreibungstext für die Tenure-Track-Stelle mit Bewertungskriterien nach § 5
- Dokumentation der Übertragung selbstständiger Aufgaben (nur im Falle von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Tenure-Track-Verfahren)
- Selbstberichte der Kandidatin oder des Kandidaten nach § 10 Absatz 2 und § 11 Absatz 1
- Gutachten
- Berichte und Empfehlungen der Evaluierungskommission
- Stellungnahmen der Kandidatin oder des Kandidaten
- Kurzprotokoll nach § 12 Absatz 2
- Teilnahme am Mentoring nach § 9 Absatz 1
- Beschlüsse nach § 10 Absätze 4, 6, § 11 Absätze 2 bis 4 gegebenenfalls mit dazugehöriger Begründung
- Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nach § 8 Absatz 1
- gegebenenfalls Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung nach § 8 Absatz 2
- gegebenenfalls Sondervoten

Das Tenure-Dossier kann nur von Personen eingesehen werden, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihres Mandats im Rahmen der hier definierten Tenure-Track-Verfahren dazu befugt sind.

§ 7 Evaluierungskommission

(1) Der Fakultätsrat setzt jeweils für die Zwischen- und für die Endevaluation eine Kommission ein, die die Verfahren nach dieser Ordnung durchführt. Ihr obliegt die Auswahl der Gutachterinnen oder Gutachter. Es ist zudem ihre Aufgabe, die von den Tenure-Kandidatinnen und Tenure-Kandidaten bei deren Dienst- oder Arbeitsantritt vorgefundenen Arbeitsbedingungen und deren Entwicklung festzuhalten sowie zu dokumentieren, wie die möglichen Auswirkungen bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt wurden.

(2) Die Zusammensetzung der Evaluierungskommission entspricht § 4 Absätze 1 bis 3 (hinsichtlich der Beteiligung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern oder wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Fakultäten), 5 bis 10 Berufsordnung. In der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer wird die Evaluierungskommission mehrheitlich mit externen Mitgliedern besetzt, die nicht Mitglieder oder Angehörige der Universität Duisburg-Essen sind. Bei Gemeinsamen Verfahren mit außer-universitären Forschungseinrichtungen gilt § 19 Berufsordnung entsprechend.

(3) Die Dekanin oder der Dekan kann an allen Sitzungen der Evaluierungskommission teilnehmen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Dekanin oder der Dekan soll an der Sitzung teilnehmen, in der über das Ergebnis der Evaluation abgestimmt wird.

§ 8 Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten der Universität sowie der Fakultät sind in den Verfahren nach dieser Ordnung von Beginn an zu beteiligen. Sie können an allen Sitzungen der Evaluierungskommission sowie der weiteren Entscheidungsgremien mit Rede- und Antragsrecht teilnehmen und sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie können begleitende Stellungnahmen zu den Beschlüssen der Evaluierungskommission abgeben, die dem Beschlussvorschlag an die weiteren Entscheidungsgremien hinzugefügt werden müssen. Die abschließende Stellungnahme erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung der Universität wird in den Verfahren nach dieser Ordnung unmittelbar unterrichtet, sofern eine schwerbehinderte Person betroffen ist. Für die Schwerbehindertenvertretung gelten in diesen Fällen die Regelungen nach Absatz 1 Sätze 2 und 3 entsprechend.

§ 9 Mentoring

(1) Die UDE unterbreitet den jeweiligen Tenure-Kandidatinnen oder Tenure-Kandidaten ein Angebot zu einem das Verfahren begleitendem vertraulichen Mentoring durch eine fachlich einschlägige Professorin beziehungsweise einen fachlich einschlägigen Professor. Hierzu wird entsprechend den Spezifika des Verfahrens eine Mentorin oder einen Mentor für jede Tenure-Kandidatin oder jeden Tenure-Kandidaten benannt, welche standortunabhängig und ohne Befangenheit beraten kann. Die Tenure-Kandidatin oder der Tenure-Kandidat hat ein Vorschlagsrecht. Sofern das Mentoring von der Tenure-Kandidatin oder dem Tenure-Kandidaten nicht gewünscht wird, ist dieses aktenkundig zu machen. Die Teilnahme am Mentoring ist freiwillig, eine Nichtteilnahme zieht keine Nachteile nach sich.

(2) Die Mentorin oder der Mentor soll der Tenure-Kandidatin oder dem Tenure-Kandidaten kritisches kollegiales Feedback geben, als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner und zur Beratung zur Verfügung stehen sowie die Erstellung des Selbstberichts für die Evaluationen beratend begleiten. Die Mentorin oder der Mentor ist nicht an den Evaluationen zu beteiligen.

§ 10 Zwischenevaluation

(1) Die Durchführung der Zwischenevaluation obliegt der Fakultät, der die Tenure-Track-Kandidatin oder der Tenure-Track-Kandidat angehört.

(2) Der Fakultätsrat eröffnet das Verfahren zur Zwischenevaluation, in dem er die Tenure-Track-Kandidatin oder den Tenure-Track-Kandidaten zum Einreichen eines Selbstberichts gemäß § 12 auffordert. Der Selbstbericht ist der Evaluierungskommission spätestens acht Wochen nach der Aufforderung vorzulegen.

(3) Aufgrund der von der Tenure-Track-Kandidatin oder dem Tenure-Track-Kandidaten eingereichten Unterlagen, der Gutachten und der internen Lehrevaluation verfasst die Evaluierungskommission einen Bericht in

Schriftform. Der Bericht umfasst eine Beschreibung und Würdigung der Forschungs- und Lehrtätigkeit sowie der sonstigen Aktivitäten der Tenure-Track-Kandidatin oder des Tenure-Track-Kandidaten. Insbesondere wird zu jedem einzelnen in der Berufungsvereinbarung beziehungsweise arbeitsvertraglichen Vereinbarung (§ 5 Absatz 3) mit Blick auf die Zwischenevaluation festgehaltenen Evaluationskriterium (§ 5) dargestellt, ob und inwieweit die Tenure-Track-Kandidatin oder der Tenure-Track-Kandidat das jeweilige Kriterium innerhalb der ersten Phase erfüllt hat. Überdies ist mit dem Bericht eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung der Tenure-Track-Kandidatin oder des Tenure-Track-Kandidaten anzugeben. Darüber hinaus nimmt die Evaluierungskommission eine Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung des persönlichen Werdegangs vor. In den Fällen des § 2 Absatz 1 Buchstabe a) enthält der Bericht eine Einschätzung, ob die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat und endet mit einer begründeten Empfehlung zur Verlängerung oder Beendigung der Juniorprofessur. In allen anderen Fällen enthält der Bericht eine Empfehlung über die Fortsetzung des Tenure-Track-Verfahrens. Die Abstimmung erfolgt geheim. Der Bericht, der auch die Abstimmungsergebnisse enthalten muss, ist Bestandteil des Tenure-Dossiers. Die Evaluierungskommission unterrichtet unverzüglich die Dekanin oder den Dekan über das Abstimmungsergebnis.

(4) Der Fakultätsrat stimmt auf der Grundlage des vollständigen Tenure-Dossiers über die Empfehlung der Evaluierungskommission ab. Die Abstimmung erfolgt geheim.

(5) Das Rektorat wird durch die Dekanin oder den Dekan unverzüglich über das Abstimmungsergebnis verbunden mit der Empfehlung der Evaluierungskommission informiert. Das Rektorat erhält das vollständige Tenure-Dossier nach § 6.

(6) In den Fällen des § 2 Absatz 1 Buchstabe a) empfiehlt das Rektorat auf Basis des Tenure-Dossiers der Rektorin oder dem Rektor die Feststellung der Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer sowie die Verlängerung oder Beendigung der Juniorprofessur. In allen anderen Fällen des § 2 Absatz 1 empfiehlt das Rektorat der Rektorin oder dem Rektor die Fortsetzung oder den Abbruch des Tenure-Track-Verfahrens. Vor einer negativen Entscheidung durch die Rektorin oder den Rektor erhält die Tenure-Kandidatin oder der Tenure-Kandidat nach § 28 Verwaltungsverfahrensgesetz NRW (VwVfG) Gelegenheit, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen schriftlich zu äußern. Im Rahmen der Akteneinsicht sind bei Gutachten über die fachliche Eignung personenbezogene Daten über die Gutachterinnen oder Gutachter zu anonymisieren.

§ 11 Endevaluation

(1) Analog dem Verfahren zur Durchführung der Zwischenevaluation eröffnet der Fakultätsrat das Verfahren, in dem er die Tenure-Kandidatin oder den Tenure-Kandidaten zum Einreichen eines Selbstberichts auffordert. Die Aufforderung erfolgt in der Regel zum Anfang des letzten Beschäftigungsjahres des befristeten Beschäftigungsverhältnisses, bei Juniorprofessuren in der Regel im dritten Jahr der zweiten Beschäftigungsphase der Juniorprofessur. Auf Wunsch der Tenure-Kandidatin oder des Tenure-Kandidaten kann auf die Endevaluation verzichtet werden. In diesem Fall wird das Tenure-Track-Verfahren abgebrochen. Die Dekanin oder der Dekan informiert die Rektorin oder den Rektor über den Abbruch des Verfahrens. Der Selbstbericht ist der Evaluierungskommission spätestens acht Wochen nach der Aufforderung vorzulegen. Der Bericht entspricht § 12. Der Bericht ist in das Tenure-Dossier aufzunehmen. Die Dekanin oder den Dekan informiert die Rektorin oder den Rektor über die Eröffnung des Evaluationsverfahrens sowie über die Zusammensetzung der Evaluierungskommission. Die Rektorin oder der Rektor bestellt die Berufungsbeauftragte oder den Berufungsbeauftragten. Es gilt § 8 der Berufsordnung. Die Rektorin oder der Rektor leitet gegebenenfalls das Verfahren auf Ausschreibungsverzicht ein. Bei positiver Endevaluation erfolgt die Übernahme der Tenure-Kandidatin oder des Tenure-Kandidaten in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis.

(2) Auf der Basis des Tenure-Dossiers und der eingeholten Gutachten fasst die Evaluierungskommission einen schriftlichen Bericht, der auf die einzelnen Bewertungskriterien nach § 5 Bezug nehmen muss. Der Bericht umfasst mindestens eine Beschreibung und Evaluation der bisherigen Leistungen der Tenure-Kandidatin oder des Tenure-Kandidaten in den Bereichen Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung beziehungsweise des Potentials. Der Bericht schließt mit einer Empfehlung zur Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis oder zur Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens. Die Abstimmung erfolgt geheim.

(3) Auf Grundlage des Tenure-Dossiers empfiehlt der Fakultätsrat die Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis gegebenenfalls unter Ausschreibungsverzicht oder die Beendigung des

Tenure-Track-Verfahrens. Die Abstimmung erfolgt geheim und spätestens sechs Monate vor Ablauf des befristeten Beschäftigungsverhältnisses. Die Empfehlung des Fakultätsrats wird schriftlich festgehalten. Sie umfasst mindestens das Abstimmungsergebnis und die Begründung für das Votum und wird im Tenure-Dossier aufgenommen.

(4) Das Rektorat entscheidet abschließend auf Basis des Tenure-Dossiers über die Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis gegebenenfalls unter Ausschreibungsverzicht oder über die Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens. Vor einer negativen Entscheidung erhält die Tenure-Kandidatin oder der Tenure-Kandidat nach § 28 Verwaltungsverfahrensgesetz NRW (VwVfG) Gelegenheit, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen schriftlich zu äußern. Im Rahmen der Akteneinsicht sind bei Gutachten über die fachliche Eignung personenbezogene Daten über die Gutachterinnen oder Gutachter zu anonymisieren.

(5) Ist mit der positiven Endevaluation die Übernahme auf eine Universitätsprofessur (Berufung) verbunden, ist die Zustimmung des Senats nach § 15 Berufsordnung einzuholen.

§ 12 Selbstbericht

Für die Zwischenevaluation und die Endevaluation ist jeweils ein Selbstbericht vorzulegen. Der Selbstbericht ist eingeteilt in die Bereiche Forschung, Lehre, fakultätsübergreifendes Engagement und Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung und Fachgesellschaften und sollte einen Umfang von nicht mehr als 15 Seiten haben. Der Selbstbericht dokumentiert die Leistungen der Tenure-Kandidatin oder des Tenure-Kandidaten und geht dabei auf die in der Berufsvereinbarung festgelegten Bewertungskriterien ein.

§ 13 Feedback-Gespräche

(1) Mit jeder Tenure-Kandidatin oder jedem Tenure-Kandidaten wird einmal im Jahr ein Feedback-Gespräch nach Absatz 2 geführt.

(2) Die Feedback-Gespräche führt die Dekanin oder der Dekan. Im Feedback-Gespräch ist der Sachstand zu den vereinbarten Bewertungskriterien zu besprechen. Über das Gespräch ist ein von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu unterschreibendes Kurzprotokoll anzufertigen. Das Kurzprotokoll ist Bestandteil des Tenure-Dossiers.

§ 14 Gutachten

(1) Als Gutachterinnen und Gutachter werden qualifizierte Professorinnen und Professoren benannt. Befangenheiten sind auszuschließen; dazu wird die Gutachterin oder der Gutachter aufgefordert, mögliche Befangenheiten in ihrem oder seinem Gutachten offenzulegen. Die externe Gutachterin oder der externe Gutachter darf nicht Mitglied der Evaluierungskommission sein. Die Evaluierungskommission bestimmt die Gutachterinnen oder Gutachter, dabei sollen Professorinnen als Gutachterinnen angemessen berücksichtigt werden. Die Evaluierungskommission begründet die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter schriftlich.

(2) Die Gutachterinnen oder Gutachter erhalten einen von der Evaluierungskommission verfassten schriftlichen Arbeitsauftrag unter Angabe der Bewertungskriterien sowie den Selbstbericht der Tenure-Kandidatin oder des Tenure-Kandidaten. Darüber hinaus haben die Gutachterinnen oder Gutachter die Möglichkeit, weitere Informationen einzuholen.

(3) Im Rahmen der Zwischenevaluation holt die Evaluierungskommission ein ausführliches internes und ein ausführliches externes Gutachten ein.

(4) Die externe Gutachterin oder der externe Gutachter soll die Forschungsleistung während der ersten Beschäftigungsphase bewerten und dabei unter Würdigung der jeweiligen Fachkultur folgende Kriterien berücksichtigen:

- selbständige Vertretung eines aktuellen und tragfähigen Themas in der Forschung
- eine Publikationstätigkeit mit internationaler Sichtbarkeit
- Einwerben von Forschungsmitteln.

Dabei trifft sie oder er insbesondere eine Aussage, ob und inwieweit die einzelnen mit Blick auf die Zwischenevaluation festgehaltenen Bewertungskriterien nach § 4 jeweils erfüllt sind. Außerdem gibt sie oder er eine perspektivische Einschätzung ab, ob die Tenure-Track-Kandidatin oder der Tenure-Track-Kandidat

zum Ende der zweiten Beschäftigungsphase die Bewertungskriterien erfüllen wird, die im Verfahren zur Besetzung der jeweiligen Position als Voraussetzung für eine erfolgreiche spätere Tenure-Track-Berufung auf eine unbefristete Professur vereinbart worden waren.

(5) Die interne Gutachterin oder der interne Gutachter soll die Leistung während der ersten Beschäftigungsphase der Tenure-Track-Kandidatin oder des Tenure-Track-Kandidaten auch unter Berücksichtigung folgender Kriterien bewerten:

- die Mitarbeit in der Fakultät
- engagierte und innovative Lehrtätigkeit
- selbständige Vertretung eines aktuellen und tragfähigen Themas in der Forschung
- eine Publikationstätigkeit mit internationaler Sichtbarkeit
- Einwerben von Forschungsmitteln.

Dabei trifft sie oder er insbesondere eine Aussage, ob und inwieweit die einzelnen in der Berufsvereinbarung mit Blick auf die Zwischenevaluation festgehaltenen Bewertungskriterien nach § 4 jeweils erfüllt sind. Außerdem gibt sie oder er eine perspektivische Einschätzung ab, ob die Tenure-Track-Kandidatin oder der Tenure-Track-Kandidat zum Ende der zweiten Beschäftigungsphase die Kriterien erfüllen wird, die im Verfahren zur Besetzung der jeweiligen Position als Voraussetzung für eine erfolgreiche Tenure-Track-Berufung auf eine unbefristete Professur vereinbart worden waren. Die Studiendekanin oder der Studiendekan stellt dafür die Ergebnisse der Lehrevaluation zur Verfügung.

(6) Im Rahmen der Endevaluation holt die Evaluierungskommission zwei ausführliche externe Gutachten ein. Mindestens eine der Gutachterinnen oder Gutachter sollte aus dem Ausland kommen.

(7) Die Evaluierungskommission kann zudem auf Basis des Selbstberichts der Tenure-Track-Kandidatin oder des Tenure-Track-Kandidaten konkrete Fragen an die Gutachterinnen oder die Gutachter formulieren.

§ 15 Vorzeitige Verstetigung

Sofern eine Tenure-Kandidatin oder ein Tenure-Kandidat vor Abschluss des in dieser Ordnung bestimmten Evaluationsverfahrens einen zur Tenure-Option mindestens gleichwertigen Ruf auf eine Universitätsprofessur erhält, kann zur Rufabwehr die Endevaluation nach § 11 vorzeitig eingeleitet werden. In begründeten Ausnahmefällen kann der auswärtige Ruf die Endevaluation unter Beachtung von § 3 Absatz 5 Satz 1 auch ersetzen. Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät im Einzelfall. Dem Antrag der Fakultät liegt ein mit der Universitätsverwaltung vorab abgestimmtes Konzept zu den finanziellen, stellenplanmäßigen, strukturellen und kapazitären Rahmenbedingungen unter Nutzung grundsätzlich fakultätseigener W2-/W3-Stellen bei.

§ 16 Verzicht auf eine Ausschreibung außerhalb von Tenure-Track-Verfahren

Neben dem Tenure-Track-Verfahren besteht die Möglichkeit der Besetzung einer W2- oder W3-Professur unter Verzicht auf eine Stellenausschreibung nach § 38 Absatz 1 Satz 3 Hochschulgesetz. Der Antrag der Fakultät auf Verzicht auf Ausschreibung in den Fällen nach § 38 Absatz 1 Satz 3 Hochschulgesetz bedarf eines positiven Fakultätsratsbeschlusses der betroffenen Fakultät. Dem Antrag der Fakultät liegt ein mit der Universitätsverwaltung vorab abgestimmtes Konzept zu den finanziellen, stellenplanmäßigen, strukturellen und kapazitären Rahmenbedingungen unter Nutzung grundsätzlich fakultätseigener W2-/W3-Stellen bei. Die Entscheidung über den Verzicht auf die Ausschreibung trifft das Rektorat nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten. Im Falle von § 38 Absatz 1 Satz 3 Nummer 3 Hochschulgesetz bedarf die Entscheidung zusätzlich des Einvernehmens des Hochschulrats.

§ 17 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

(1) Diese Ordnung tritt am Tage nach Ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Duisburg-Essen in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Ordnung der Universität Duisburg-Essen zur Evaluation von Juniorprofessuren im Laufe des dritten Jahres vom 09. Juli 2015 (Verkündungsblatt Jg. 13, 2015 S. 365 / Nr. 83) zuletzt geändert durch erste Änderungsordnung vom 26. Oktober 2018 (Verkündungsblatt Jg. 16, 2018 S. 723 / Nr. 145) außer Kraft.

Anlagen 1 und 2

*

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 01. Oktober 2021.

Duisburg und Essen, den 14. Oktober 2021

Für den Rektor
der Universität Duisburg-Essen
Der Kanzler
In Vertretung
Sabine Wasmer

Anlage 1 zur Ordnung der Universität Duisburg-Essen zur Qualitätssicherung bei Tenure Track-Verfahren und Berufungen ohne Ausschreibungen (Tenure Track-Ordnung) vom 14.10.2021 – Terminplan für den Verfahrensablauf der Zwischenevaluation (ggf. unter Berücksichtigung von Mutterschutz- und Erziehungszeiten, von Pflegezeiten und längeren Erkrankungsphasen)

Für Professuren, die aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm finanziert werden (§ 5 Abs. 5), ist der zeitliche Ablauf mit der Fördereinrichtung abzustimmen.

	Zuständig- keit	Dauer	Monate vor Ende der ersten Be- schäftigungs- phase
Verfahrenseröffnung § 10 Abs. 2	Fakultäts- rat		8
Einsetzung der Evaluierungskommission § 7			
Konstituierung der Evaluierungskommission			
Erstellung Verfahrensablauf mit Zeitplanung	Evaluie- rungskom- mission		7
Benennung und Bestimmung der Gutachterinnen oder Gutachter § 7 Abs. 1			
Vorlage des Selbstberichts § 12	TT-Kandi- datin/Kan- didat		6
Anforderung der Gutachten § 14	Evaluie- rungskom- mission	2 Wochen	5
Beratung über die eingegangenen Gutachten und des Selbstberichts			
Erstellung und Beschlussfassung eines Berichts und Weiterleitung an den Fakultätsrat § 10 Abs. 3			
Beschlussfassung des Fakultätsrats über das Ergebnis der Zwischenevaluation § 10 Abs. 4 und Weiterleitung an das Rektorat § 10 Abs. 5	Fakultäts- rat	2 Wochen	4
	Dekanin / Dekan		
Empfehlung des Rektorats an Rektorin / Rektor über die Verlängerung oder über die Beendigung des Dienstverhältnisses § 10 Abs. 6	Rektorat	4 Wochen	3
Vor einer negativen Entscheidung Möglichkeit zur Anhörung § 10 Abs. 6	TT-Kandi- datin/Kan- didat	2 Wochen	2
Endgültige Entscheidung der Rektorin / des Rektors § 10 Abs. 6	Rektorin / Rektor		nicht später als 2
Weitere Bearbeitung	Dezernat P & O		

Anlage 2 zur Ordnung der Universität Duisburg-Essen zur Qualitätssicherung bei Tenure Track-Verfahren und Berufungen ohne Ausschreibungen (Tenure Track-Ordnung) vom 14.10.2021 – Terminplan für den Verfahrensablauf der Endevaluation (ggf. unter Berücksichtigung von Mutterschutz- und Erziehungszeiten, von Pflegezeiten und längeren Erkrankungsphasen)

Für Professuren, die aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm finanziert werden (§ 5 Abs. 5), ist der zeitliche Ablauf mit der Fördereinrichtung abzustimmen.

	Zuständig- keit	Dauer	Monate vor Ende der ersten Be- schäftigungs- phase
Verfahrenseröffnung § 11 Abs. 2	Fakultäts- rat		10
Einsetzung der Evaluierungskommission § 7			
Bestellung Berufungsbeauftragte/Berufungsbeauftragter § 11 Abs. 1	Rektorin / Rektor		
Konstituierung der Evaluierungskommission	Dekanin / Dekan		
Erstellung Verfahrensablauf mit Zeitplanung	Evaluie- rungskom- mission		9
Benennung und Bestimmung der Gutachterinnen oder Gutachter § 7 Abs. 1			
Vorlage des Selbstberichts § 12	TT-Kandi- datin/Kan- didat		8
Anforderung der Gutachten § 14	Evaluie- rungskom- mission	2 Wochen	7
Beratung über die eingegangenen Gutachten und des Selbstberichts		2 Wochen	6,5
Erstellung und Beschlussfassung eines Berichts und Weiterleitung an den Fakultätsrat			
Beschlussfassung des Fakultätsrats über das Ergebnis der Endevaluation § 11 Abs. 2 und Weiterleitung an das Rektorat § 11 Abs. 2	Fakultäts- rat Dekanin / Dekan	2 Wochen	6
Empfehlung des Rektorats an Rektorin / Rektor über die Verlängerung oder über die Beendigung des Dienstverhältnisses § 11 Abs. 3	Rektorat	4 Wochen	4
Vor einer negativen Entscheidung Möglichkeit zur Anhörung § 11 Abs. 3	TT-Kandi- datin/Kan- didat	2 Wochen	3
Endgültige Entscheidung der Rektorin / des Rektors § 11 Abs. 6	Rektorin / Rektor		nicht später als 3
Zustimmung „Berufung“ Senat § 11 Abs. 4	Senat		nicht später als 2
Weitere Bearbeitung	Dezernat P & O		