

NR. 1248 | 03.05.2018

# AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

Ordnung für die Zwischen- und Endevaluation  
von Tenure Track-Professuren und für die  
Evaluation in RUB Career Track-Verfahren  
an der Ruhr-Universität Bochum

vom 02.05.2018

**Ordnung**  
**für die Zwischen- und Endevaluation von Tenure Track-Professuren**  
**und für die Evaluation in RUB Career Track-Verfahren**  
**an der Ruhr-Universität Bochum**  
vom 2. Mai 2018

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung vom 16. September 2014 (GV.NRW 2014 S. 547), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes zur Sicherung der Akkreditierung von Studiengängen in Nordrhein-Westfalen vom 17. Oktober 2017 (GV.NRW 2017 S. 805), hat die Ruhr-Universität Bochum die folgende Ordnung erlassen:

**Inhaltsübersicht**

**I. Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmung: Tenure Track-Professuren und RUB Career Track-Professuren

**II. Zwischen- und Endevaluation von Tenure Track-Professuren**

- § 3 Grundsätze der Evaluation
- § 4 Tenure Track-Kommission der Fakultät
- § 5 Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren
- § 6 Kriterien der Evaluation
- § 7 Ablauf und Ergebnis der Zwischenevaluation von W1-Tenure Track-Professuren
- § 8 Ablauf und Ergebnis der Zwischenevaluation von W2-Tenure Track-Professuren
- § 9 Ablauf und Ergebnis der Endevaluation
- § 10 Option: Mentorin oder Mentor

**III. Evaluation in RUB Career Track-Verfahren**

- § 11 Zugangsvoraussetzungen zum Career Track-Verfahren
- § 12 Beauftragung der Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren
- § 13 Berufungskommission
- § 14 Kriterien der Evaluation
- § 15 Ablauf und Ergebnis des Career Track-Verfahrens

#### **IV. Sonstige Bestimmungen**

- § 16 Vorzeitige Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis
- § 17 Verlängerung einer Befristung
- § 18 Schlussbestimmungen
- § 19 In-Kraft-Treten

#### **Anlagen**

- 1 Kriterien zur Evaluation von Tenure Track-Professuren und in RUB Career Track-Verfahren
- 2 Gliederung der Selbstberichte zur Evaluation von Tenure Track-Professuren und in RUB Career Track-Verfahren
- 3 Gliederung der Evaluationsberichte zur Evaluation von Tenure Track-Professuren und in RUB Career Track-Verfahren
- 4 Leitfaden für strukturierte Feedback-Gespräche in Tenure Track-Verfahren

## I. Allgemeine Bestimmungen

### § 1

#### Geltungsbereich

- (1) Diese Ordnung beschreibt die Verfahren zur Evaluation der wissenschaftlichen Qualifizierung auf unterschiedlichen Wegen zu einer Professur auf Lebenszeit. Sie regelt im Einzelnen
  1. die Zwischen- und die Endevaluation für befristete Professuren mit Tenure Track und
  2. die Evaluation in RUB Career Track-Verfahren.
- (2) Diese Ordnung gilt ab dem Tag ihres In-Kraft-Tretens für alle danach an der Ruhr-Universität Bochum (RUB) ausgeschriebenen befristeten Professuren (einschließlich Juniorprofessuren) mit Tenure Track (im Folgenden: Tenure Track-Professuren) und für alle danach eröffneten RUB Career Track-Verfahren.
- (3) Das Rektorat kann ergänzend zu dieser Ordnung erläuternde Handreichungen herausgeben.

### § 2

#### **Begriffsbestimmung: Tenure Track-Professuren und RUB Career Track-Professuren**

- (1) Tenure Track-Professuren können an der RUB grundsätzlich wie folgt ausgeschrieben und besetzt werden:
  - a) als auf bis zu 6 Jahre befristete W<sub>1</sub>-Tenure Track-Professur (Juniorprofessur) mit Option auf Übernahme auf eine unbefristete W<sub>2</sub>-Professur und im begründeten Ausnahmefall auf eine unbefristete W<sub>3</sub>-Professur;
  - b) als auf bis zu 5 Jahre befristete W<sub>2</sub>-Tenure Track-Professur mit Option auf Übernahme auf eine unbefristete W<sub>2</sub>-Professur oder auf eine unbefristete W<sub>3</sub>-Professur.

Die Evaluation von Tenure Track-Professuren wird gemäß Abschnitt II. dieser Ordnung durchgeführt. Die Übernahme auf eine unbefristete Professur setzt eine erfolgreiche Endevaluation gemäß § 9 dieser Ordnung voraus.

- (2) Inhaberinnen und Inhaber von Tenure Track-Professuren nehmen ihre wissenschaftlichen Aufgaben selbstständig wahr.
- (3) Die Freigabe einer Tenure Track-Professur erfolgt durch das Rektorat. Die Ausschreibung erfolgt in der Regel international. Bei Tenure Track-Professuren enthält sie den ausdrücklichen Hinweis auf die vorgesehene Tenure Track-Zusage, die nicht unter Stellenvorbehalt steht.
- (4) Die Besetzung einer Tenure Track-Professur erfolgt durch ein ordentliches Berufungsverfahren. Bewerberinnen und/oder Bewerber müssen ihre besondere wissenschaftliche und pädagogische Eignung nachweisen. Bewerberinnen und/oder Bewerber aus der eigenen Hochschule auf eine W<sub>1</sub>-oder W<sub>2</sub>-Tenure Track-Professur müssen nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der RUB wissenschaftlich tätig gewesen sein, um nach erfolgreicher Evaluation auf eine unbefristete Professur berufen werden zu können; es gelten die einschlägigen Vorschriften des Hochschulgesetzes. Zum Zeitpunkt der Ernennung auf eine W<sub>1</sub>-Professur soll die Promotion in der Regel nicht länger als fünf Jahre zurückliegen. Eine Tenure Track-Professur ist mit einer angemessenen Ausstattung verbunden. Bei Tenure Track-Professuren findet im Besetzungsverfahren eine Berufungsverhandlung statt. Übergänge zur Tenure Track-Professur aus anderen Karrierewegen sind im Rahmen der hochschulgesetzlichen Bestimmungen möglich.

- (5) Die RUB Career Track-Professur ist ein besonderes Instrument, das die RUB zusätzlich zur Tenure Track-Professur implementiert hat. Sie bietet in besonderen Fällen einen alternativen Weg zur Lebenszeit-Professur. Voraussetzungen und Verfahren sind in Abschnitt III. dieser Ordnung dargestellt.
- (6) Jedes Tenure Track-Verfahren – mit Ausnahme der Zwischenevaluation – und jedes RUB Career Track-Verfahren wird von einer oder einem Berufungsbeauftragten des Rektorats begleitet.
- (7) Die Berufsordnung der RUB in ihrer jeweils gültigen Fassung gilt entsprechend.

## **II. Zwischen- und Endevaluation von Tenure Track-Professuren**

### **§ 3**

#### **Grundsätze der Evaluation**

- (1) Für Tenure Track-Professuren werden eine Zwischenevaluation und eine Endevaluation durchgeführt. Bei W2-Tenure Track-Professuren beschränkt sich die Zwischenevaluation auf ein Feedback-Gespräch.
- (2) Tenure Track-Professorinnen und Tenure Track-Professoren werden bei Berufung auf eine W1-Tenure Track-Professur (Juniorprofessur) zunächst für die Dauer von drei Jahren ernannt. Die Zwischenevaluation dient vor allem der Überprüfung, ob sie oder er sich in Lehre und Forschung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat, und einer Einschätzung zu ihren oder seinen weiteren Entwicklungsperspektiven aus Sicht der Fakultät. Bei einer positiven Evaluierung wird das Dienstverhältnis um weitere drei Jahre verlängert.
- (3) Tenure Track-Professorinnen und Tenure Track-Professoren werden bei Berufung auf eine W2-Tenure Track-Professur in der Regel für die Dauer von fünf Jahren ernannt. Das zur Hälfte der Laufzeit des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses stattfindende Feedback-Gespräch gemäß § 8 Abs. 4 dient vor allem der Rückmeldung über ihren oder seinen bisherigen wissenschaftlichen Werdegang und einer Einschätzung zu ihren oder seinen weiteren Entwicklungsperspektiven aus Sicht der Fakultät.
- (4) Die universitätsweit geltenden Kriterien für die Evaluation gemäß § 6 dieser Ordnung, ihre fachspezifischen Konkretisierungen und ggf. Erweiterungen sind Bestandteile der im Rahmen der Berufung zwischen der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor und dem Rektorat im Einvernehmen mit der Fakultät abzuschließenden Evaluationszielvereinbarung. Für die Übernahme auf eine unbefristete Professur ist entscheidend, ob die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor die Evaluationskriterien erfüllt bzw. die in der Evaluationszielvereinbarung enthaltenen Ziele erreicht hat.

### **§ 4**

#### **Tenure Track-Kommission der Fakultät**

- (1) Der Fakultätsrat setzt eine Tenure Track-Kommission der Fakultät für die Zwischen- und Endevaluation von Tenure Track-Professuren ein. Die Kommission betreut die Evaluationen fakultätsseitig und erarbeitet Empfehlungen für den Fakultätsrat und für die Rektorkommission für Tenure Track-Verfahren
  - I. zur Fortsetzung des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens im Rahmen der Zwischenevaluation von W1-Tenure Track-Professuren und

2. zur Übernahme der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens im Rahmen der Endevaluation.

Die Kommission achtet auf die ordnungsgemäße Ausgestaltung und Durchführung von Tenure Track-Verfahren und insbesondere auf die Einhaltung der durch diese Ordnung definierten, durch die Fakultät konkretisierten und ggf. erweiterten Evaluationskriterien.

- (2) Der Kommission gehören als stimmberechtigte fakultäre Mitglieder an:
  1. drei Hochschullehrerinnen und/oder Hochschullehrer, von denen mindestens eine oder einer dem Fach, in dem die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor tätig ist, oder einem verwandten Fach angehört; falls die Fachnähe aufgrund von Befangenheit nicht innerhalb der Fakultät zu erreichen ist, soll eine externe Hochschullehrerin oder ein externer Hochschullehrer, die oder der über die Fachnähe verfügt, in die Kommission gewählt werden,
  2. eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter und
  3. eine Studierende oder ein Studierender.
- (3) Die Mitglieder der Kommission gemäß Abs. 2 werden von den Mitgliedern der jeweiligen Gruppe im Fakultätsrat gewählt. Mitglieder dieser Kommission können nicht gleichzeitig Mitglieder der Rektorkommission für Tenure Track-Verfahren sein. Die geschlechterparitätische Besetzung im Sinne des § 11c HG ist bei der Wahl der Mitglieder zu berücksichtigen. Für jedes Mitglied gemäß Abs. 2 wird eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt; Satz 1 bis 3 gelten für Stellvertreterinnen und Stellvertreter entsprechend.
- (4) Der Kommission gehören als nicht stimmberechtigte Mitglieder an:
  1. die oder der Vorsitzende gemäß Abs. 6,
  2. die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät,
  3. die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und
  4. eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.

Das Mitglied der Kommission gemäß Satz 1 Nr. 4 wird von den Mitgliedern dieser Statusgruppe im Fakultätsrat gewählt. Für sie oder ihn wird eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt. Dabei ist die geschlechterparitätische Besetzung im Sinne des § 11c HG zu berücksichtigen.
- (5) Für die Endevaluation gehören der Kommission als weitere stimmberechtigte Mitglieder drei in dem Fach, in dem die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor tätig ist, besonders ausgewiesene und international renommierte externe Wissenschaftlerinnen und/oder Wissenschaftler an, die vorzugsweise an ausländischen Universitäten tätig sind. Sie werden auf Vorschlag der Dekanin oder des Dekans vom Fakultätsrat bestätigt.
- (6) Die Dekanin oder der Dekan führt den Vorsitz in der Kommission. Sie oder er lädt zu den Sitzungen der Kommission ein. Sie oder er kann eine Prodekanin oder einen Prodekan als Stellvertreterin oder Stellvertreter benennen oder aber den Vorsitz der Kommission auf eine Prodekanin oder einen Prodekan übertragen.
- (7) Die Kommission tagt in der Regel spätestens sechs Wochen nachdem die vollständigen Dokumente für die Zwischenevaluation oder für die Endevaluation bei der oder dem Vorsitzenden der Kommission eingegangen sind.
- (8) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn die oder der Vorsitzende sowie im Falle der Zwischenevaluation mindestens drei stimmberechtigte Mitglieder gemäß Abs. 2 und im Falle

der Endevaluation mindestens fünf stimmberechtigte Mitglieder gemäß Abs. 2 und 5 zum Zeitpunkt der Beschlussfassung anwesend sind und wenn gleichzeitig die Stimmenmehrheit der Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gewährleistet ist.

- (9) Die Arbeit der Kommission wird bei der Endevaluation von Tenure Track-Professuren von einer oder einem Berufungsbeauftragten des Rektorats begleitet.

## § 5

### Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren

- (1) Die ständige Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren berät die Tenure Track-Verfahren aus fächerübergreifender Perspektive. Sie erarbeitet auf Grundlage der diesbezüglichen Empfehlungen der Tenure Track-Kommission der Fakultät und der entsprechenden Beschlüsse des Fakultätsrats ihrerseits Empfehlungen für das Rektorat
1. zur Fortsetzung des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens im Rahmen der Zwischenevaluation von WI-Tenure Track-Professuren und
  2. zur Übernahme der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens im Rahmen der Endevaluation.

Sie überprüft die Einhaltung der Bewertungskriterien und der universitätsweit geltenden Verfahrens- und Bewertungsstandards und berücksichtigt dabei die jeweiligen Fakultäts- bzw. Fachkulturen in angemessener Weise. Sie berät über Vorschläge zur Weiterentwicklung des Tenure Track-Verfahrens.

- (2) Der Kommission gehören als ständige stimmberechtigte Mitglieder fünf Hochschullehrerinnen und/oder Hochschullehrer an, darunter je eine Hochschullehrerin oder je ein Hochschullehrer aus den fünf Fächergruppen Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Medizin.
- (3) Die Mitglieder der Kommission werden auf Vorschlag der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Senat durch das Rektorat im Benehmen mit dem Senat ernannt. Die geschlechterparitätische Besetzung im Sinne des § 11c HG ist bei der Ernennung der Mitglieder zu berücksichtigen. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt drei Jahre. Eine einmalige Wiederernennung ist zulässig. Für jedes Mitglied wird eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter ernannt; Satz 1 bis 4 gelten für Stellvertreterinnen und Stellvertreter entsprechend.
- (4) Der Kommission gehören als ständige nicht stimmberechtigte Mitglieder an:
1. die oder der Vorsitzende gemäß Abs. 5,
  2. die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und
  3. die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Als zusätzliches, nicht stimmberechtigtes Mitglied bestimmt die Kommission für das jeweilige Verfahren eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer aus dem Fach, dem die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor angehört, oder aus einem verwandten Fach. Die Kommission kann weitere Personen beratend hinzuziehen.

- (5) Die Rektorin oder der Rektor führt den Vorsitz in der Kommission. Sie oder er lädt zu den Sitzungen der Kommission ein. Sie oder er kann eine Prorektorin oder einen Prorektor als

Stellvertreterin oder Stellvertreter benennen oder aber den Vorsitz der Kommission auf ein anderes Mitglied des Rektorats übertragen.

- (6) Die Kommission tagt mindestens einmal im Semester. Sie tagt in der Regel spätestens sechs Wochen, nachdem die vollständigen Dokumente für die Zwischenevaluation oder für die Endevaluation bei der oder dem Vorsitzenden der Kommission eingegangen sind.
- (7) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn die oder der Vorsitzende sowie mindestens drei stimmberechtigte Mitglieder gemäß Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beschlussfassung anwesend sind.
- (8) Die oder der Berufungsbeauftragte des Rektorats, die oder der gemäß § 4 Abs. 9 die Arbeit der Fakultätskommission für Tenure Track-Verfahren begleitet, berichtet der Rektorskommission über die Arbeit der Fakultätskommission.

## § 6

### Kriterien der Evaluation

- (1) Die Evaluationskriterien müssen internationalen und universitätsweit geltenden Standards entsprechen, die jeweilige Fachkultur angemessen berücksichtigen und hinreichend bestimmbar bzw. bestimmt sein. Die Dauer des wissenschaftlichen Werdegangs und ggf. die Lebensumstände (familiäre Situation, gesundheitliche Situation o.ä.) der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors sind angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Die Evaluationskriterien müssen die Bereiche Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Wissenstransfer und akademisches Engagement (einschließlich Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung) abdecken. Sie müssen geeignet sein, die wissenschaftliche Exzellenz und die Berufungsfähigkeit der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors zu belegen. Die Anlage I zu dieser Ordnung weist die anzuwendenden Kriterien aus, die fachspezifisch konkretisiert und ggf. erweitert werden müssen. Diese sind vor Ausschreibung der Professur auf Vorschlag der Fakultät durch das Rektorat zu bestätigen und zum Zeitpunkt der Ausschreibung den Bewerberinnen und Bewerbern bekannt zu geben.

## § 7

### Ablauf und Ergebnis der Zwischenevaluation von WI-Tenure Track-Professuren

- (1) Das Verfahren der Zwischenevaluation für WI-Tenure Track-Professuren soll mindestens drei Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses nach § 3 Abs. 2 Satz 1 abgeschlossen sein, damit im positiven Fall eine weitere Ernennung gemäß Abs. 9 Satz 1 oder im negativen Fall ggf. eine Auslauffinanzierung gemäß Abs. 9 Satz 2 rechtzeitig angeschlossen werden kann.
- (2) Für die Zwischenevaluation wird ein Dossier angelegt. Dieses umfasst nach seiner Vervollständigung mindestens:
  1. den Selbstbericht gemäß Abs. 3,
  2. die Evaluationszielvereinbarung gemäß § 3 Abs. 4,
  3. den Auftrag der Tenure Track-Kommission der Fakultät an die Gutachterin oder den Gutachter gemäß Abs. 4,
  4. das Gutachten gemäß Abs. 4,
  5. das Kurzprotokoll zum Feedback-Gespräch gemäß Abs. 5,

6. ggf. die Stellungnahme der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors gemäß Abs. 6,
7. die begründeten Empfehlungen der Tenure Track-Kommission der Fakultät gemäß Abs. 7 einschließlich eines Votums zur Lehre aus studentischer Sicht,
8. das Abstimmungsergebnis des Fakultätsrates gemäß Abs. 8 einschließlich eines Votums zur Lehre aus studentischer Sicht.

Das Dossier ist vertraulich zu behandeln und darf nur von Personen eingesehen werden, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen des hier beschriebenen Evaluationsverfahrens dazu befugt sind. Im Rahmen der Akteneinsicht sind im Gutachten über die fachliche Eignung enthaltene personenbezogene Daten über die Gutachterin oder den Gutachter zu anonymisieren.

- (3) Die oder der Vorsitzende der Tenure Track-Kommission der Fakultät eröffnet auf Antrag der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors das Verfahren der Zwischenevaluation spätestens neun Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses. Mit dem Antrag legt die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor einen Selbstbericht vor, dessen Gliederung der Anlage 2 zu entnehmen ist. Die oder der Vorsitzende der Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren wird zeitgleich über die Eröffnung des Verfahrens informiert.
- (4) Die Tenure Track-Kommission der Fakultät wählt eine international renommierte externe Gutachterin oder einen international renommierten externen Gutachter aus und bittet sie oder ihn um ein Gutachten. Sie oder er wird gebeten, den gängigen Richtlinien der DFG entsprechend ihre oder seine Unbefangenheit zu erklären. Sie oder er erhält die für die Evaluation relevanten Auszüge aus der Evaluationszielvereinbarung gemäß § 3 Abs. 4 sowie den Selbstbericht der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors. Die Kommission kann auf Grundlage der Evaluationszielvereinbarung und des Selbstberichts konkrete Fragen an die Gutachterin oder den Gutachter richten. Das Gutachten soll sechs Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses vorliegen.
- (5) Auf Grundlage des Selbstberichts und des Gutachtens führt die Dekanin oder der Dekan ein strukturiertes Feedback-Gespräch mit der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor. Es soll zur Reflexion über die bisherigen Leistungen und Fortschritte der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors beitragen und mögliche Fehlentwicklungen frühzeitig vermeiden helfen. An diesem Gespräch nehmen weiterhin zwei Mitglieder der Tenure Track-Kommission der Fakultät aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer teil, von denen eine oder einer dem Fach, in dem die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor tätig ist, oder einem verwandten Fach angehören sollte. Über das Gespräch ist ein Kurzprotokoll anzufertigen, das von allen Gesprächsteilnehmerinnen und/oder Gesprächsteilnehmern zu zeichnen ist. Das unterzeichnete Protokoll soll fünf Monate vor Ablauf der Hälfte des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses vorliegen. Für das Gespräch wird der in Anlage 4 enthaltene Leitfaden verwendet, der fachspezifisch konkretisiert werden muss und ggf. auf Beschluss des Fakultätsrates fachspezifisch erweitert werden kann. Die Konkretisierungen und ggf. Ergänzungen sind in dem Kurzprotokoll aktenkundig zu machen.
- (6) Die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor kann zu dem Kurzprotokoll schriftlich Stellung nehmen. Die Stellungnahme ist innerhalb von zwei Wochen bei der Dekanin oder bei dem Dekan einzureichen.
- (7) Die Tenure Track-Kommission der Fakultät berät den Selbstbericht, das Gutachten und Protokoll des Feedback-Gesprächs. Die Kommission erstellt einen Evaluationsbericht einschließlich einer begründeten Empfehlung an den Fakultätsrat zur Verlängerung oder zur

Beendigung des Tenure Track-Verfahrens. Die Gliederung des Evaluationsberichts ist der Anlage 3 zu entnehmen. Der Evaluationsbericht und die Empfehlung sollen vier Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses vorliegen.

- (8) Der Fakultätsrat beschließt auf Grundlage der Empfehlung der Tenure Track-Kommission ein Votum zur Verlängerung des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens. Der Beschluss des Fakultätsrates soll drei Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses vorliegen. Die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor wird über die Empfehlung der Tenure Track-Kommission und das Votum des Fakultätsrates schriftlich informiert. Ebenso wird die oder der Vorsitzende der Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren über das Ergebnis des Verfahrens informiert. Es schließen sich die Befassung der Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren und die Entscheidung durch das Rektorat an; § 9 Abs. 7 bis 10 gelten entsprechend.
- (9) Im Falle eines positiven Evaluationsergebnisses wird das befristete Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses verlängert. Im Falle eines negativen Evaluationsergebnisses kann das Rektorat in Abstimmung mit der Fakultät eine Auslauffinanzierung von bis zu einem Jahr gewähren.

## § 8

### Ablauf und Ergebnis der Zwischenevaluation von W2-Tenure Track-Professuren

- (1) Die Zwischenevaluation für W2-Tenure Track Professuren soll vor Ablauf der Hälfte der Laufzeit des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses nach § 3 Abs. 3 Satz 1 abgeschlossen sein.
- (2) Für die Zwischenevaluation wird ein Dossier angelegt. Dieses umfasst nach seiner Vervollständigung mindestens:
  1. den Selbstbericht gemäß Abs. 3,
  2. die Evaluationszielvereinbarung gemäß § 3 Abs. 4,
  3. das Kurzprotokoll zum Feedback-Gespräch gemäß Abs. 4,
  4. ggf. die Stellungnahme der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors gemäß Abs. 5.

Das Dossier ist vertraulich zu behandeln und darf nur von Personen eingesehen werden, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen des hier beschriebenen Evaluationsverfahrens dazu befugt sind.

- (3) Die oder der Vorsitzende der Tenure Track-Kommission der Fakultät eröffnet auf Antrag der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors das Verfahren der Zwischenevaluation spätestens drei Monate vor Ablauf der Hälfte des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses. Mit dem Antrag legt die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor einen Selbstbericht vor, dessen Gliederung der Anlage 2 zu entnehmen ist. Die oder der Vorsitzende der Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren wird zeitgleich über die Eröffnung des Verfahrens informiert.
- (4) Auf Grundlage des Selbstberichts führt die Dekanin oder der Dekan ein strukturiertes Feedback-Gespräch mit der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor. Es soll zur Reflexion über die bisherigen Leistungen und Fortschritte der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors beitragen und mögliche Fehlentwicklungen frühzeitig vermeiden helfen. An diesem Gespräch nehmen weiterhin zwei Mitglieder der Tenure Track-Kommission der Fakultät aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

teil, von denen eine oder einer dem Fach, in dem die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor tätig ist, oder einem verwandten Fach angehören sollte. Für das Gespräch wird der in Anlage 4 enthaltene Leitfaden verwendet, der fachspezifisch konkretisiert werden muss und ggf. auf Beschluss des Fakultätsrates fachspezifisch erweitert werden kann. Über das Gespräch ist ein Kurzprotokoll anzufertigen, das von allen Gesprächsteilnehmerinnen und/oder Gesprächsteilnehmern zu zeichnen ist. Das unterzeichnete Protokoll soll einen Monat vor Ablauf der Hälfte des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses vorliegen. Die Konkretisierungen und ggf. Ergänzungen sind in dem Kurzprotokoll aktenkundig zu machen.

- (5) Die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor kann zu dem Kurzprotokoll schriftlich Stellung nehmen. Die Stellungnahme ist innerhalb von zwei Wochen bei der Dekanin oder dem Dekan einzureichen.

## § 9

### Ablauf und Ergebnis der Endevaluation

- (1) Das Verfahren der Endevaluation für Tenure Track-Professuren soll mindestens drei Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses abgeschlossen sein, damit im positiven Fall eine Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis gemäß Abs. 11 Satz 1 oder im negativen Fall ggf. eine Auslauffinanzierung gemäß Abs. 11 Satz 3 rechtzeitig angeschlossen werden kann.
- (2) Für die Endevaluation einer Tenure Track-Professur wird ein Dossier angelegt. Dieses umfasst nach seiner Vervollständigung mindestens:
1. den Selbstbericht gemäß Abs. 3,
  2. die Evaluationszielvereinbarung gemäß § 3 Abs. 4,
  3. das Dossier der Zwischenevaluation gemäß § 7 oder § 8,
  4. den Auftrag der Tenure Track-Kommission der Fakultät an die Gutachterinnen und/oder Gutachter gemäß Abs. 4,
  5. die Gutachten gemäß Abs. 4,
  6. die begründeten Empfehlungen der Tenure Track-Kommission der Fakultät gemäß Abs. 5 einschließlich eines Votums zur Lehre aus studentischer Sicht,
  7. das Abstimmungsergebnis des Fakultätsrates und den Antrag der Fakultät gemäß Abs. 6 einschließlich eines Votums zur Lehre aus studentischer Sicht,
  8. ggf. die Stellungnahme der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors gemäß Abs. 7,
  9. die begründeten Empfehlungen der Rektorkommission für Tenure Track-Verfahren gemäß Abs. 8,
  10. den Bericht der oder des Berufungsbeauftragten gemäß Abs. 9 und
  11. die abschließende Entscheidung des Rektorats gemäß Abs. 10.

Das Dossier ist vertraulich zu behandeln und darf nur von Personen eingesehen werden, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen des hier beschriebenen Evaluationsverfahrens dazu befugt sind. Im Rahmen der Akteneinsicht sind in Gutachten über die fachliche Eignung enthaltene personenbezogene Daten über Gutachterinnen und Gutachter zu anonymisieren.

- (3) Die oder der Vorsitzende der Tenure Track-Kommission der Fakultät eröffnet auf Antrag der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors das Verfahren der Endevaluation in der Regel ein Jahr vor Ablauf des betreffenden befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses. Mit dem Antrag legt die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor einen Selbstbericht vor, dessen Gliederung der Anlage 2 zu entnehmen ist. Die oder der Vorsitzende der Rektorskommission für Tenure Track-Verfahren wird zeitgleich über die Eröffnung des Verfahrens informiert.
- (4) Die Tenure Track-Kommission der Fakultät wählt zwei international renommierte externe Gutachterinnen und/oder Gutachter aus und bittet diese jeweils um ein Gutachten. Die Gutachterin oder der Gutachter der Zwischenevaluation kann auch Gutachterin oder Gutachter in der Endevaluation sein. Die Gutachterinnen und/oder Gutachter werden gebeten, den gängigen Richtlinien der DFG entsprechend ihre Unbefangenheit zu erklären. Sie erhalten die für die Evaluation relevanten Auszüge aus der Evaluationszielvereinbarung gemäß § 3 Abs. 4 sowie den Selbstbericht der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors gemäß Anlage 2. Die Kommission kann auf Grundlage der Evaluationszielvereinbarung und des Selbstberichts konkrete Fragen an die Gutachterinnen und/oder Gutachter richten. Die Gutachten sollen neun Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses vorliegen.
- (5) Die Tenure Track-Kommission der Fakultät berät den Selbstbericht und die Gutachten. Die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor soll Gelegenheit erhalten, der Kommission den Selbstbericht mündlich zu erläutern. Die Kommission erstellt einen Evaluationsbericht einschließlich einer begründeten Empfehlung an den Fakultätsrat zur Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens. Die Gliederung des Evaluationsberichts ist der Anlage 3 zu entnehmen. Der Evaluationsbericht und die Empfehlung sollen sieben Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses vorliegen.
- (6) Der Fakultätsrat beschließt auf Grundlage der Empfehlung der Tenure Track-Kommission ein Votum zur Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens. Die Dekanin oder der Dekan übermittelt diesen Fakultätsratsbeschluss der Rektorskommission für Tenure Track-Verfahren. Der Beschluss des Fakultätsrates soll der Rektorskommission sechs Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses vorliegen. Gleichzeitig wird die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor über die Empfehlung der Tenure Track-Kommission und das Votum des Fakultätsrates informiert.
- (7) Fällt die Empfehlung der Tenure Track-Kommission und/oder das Votum des Fakultätsrates negativ aus, erhält die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor Gelegenheit, schriftlich Stellung zu nehmen. Die Stellungnahme ist innerhalb von zwei Wochen bei der oder dem Vorsitzenden der Rektorskommission für Tenure Track-Verfahren einzureichen. Die Dekanin oder der Dekan erhält die Stellungnahme nachrichtlich.
- (8) Die Rektorskommission für Tenure Track-Verfahren berät den Selbstbericht, die Gutachten, die Empfehlung der Tenure Track-Kommission der Fakultät, das Votum des Fakultätsrates und ggf. die Stellungnahme der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors. Sie oder er kann Gelegenheit erhalten, der Kommission den Selbstbericht mündlich zu erläutern und ggf. weitergehende Fragen zu beantworten. Die Kommission spricht eine begründete Empfehlung an das Rektorat zur Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens aus. Die Empfehlung soll dem Rektorat viereinhalb Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses vorliegen. Gleichzeitig wird die Tenure Track-Professorin oder der

Tenure Track-Professor über die Empfehlung der Rektoratskommission informiert. Die Dekanin oder der Dekan erhält die Empfehlung nachrichtlich.

- (9) Auf Grundlage der Empfehlung der Tenure Track-Kommission der Fakultät, des Votums des Fakultätsrates und der Empfehlung der Rektoratskommission erstellt die oder der Berufungsbeauftragte des Rektorats ihren oder seinen Bericht. Der Bericht soll dem Rektorat zwei Wochen nach der Beratung der Rektoratskommission vorliegen.
- (10) Das Rektorat entscheidet auf Grundlage der Empfehlung der Tenure Track-Kommission der Fakultät, des Votums des Fakultätsrates, der Empfehlung der Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren, des Berichts der oder des Berufungsbeauftragten und ggf. der Stellungnahme der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors abschließend über die Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis oder die Beendigung des Tenure Track-Verfahrens. Der Beschluss wird der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor sowie der Dekanin oder dem Dekan in der Regel spätestens drei Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses schriftlich mitgeteilt.
- (11) Im Falle eines positiven Evaluationsergebnisses erfolgt die Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis. Zu diesem Zweck werden mit der oder dem erfolgreichen Tenure Track-Professorin oder Tenure Track-Professor im Anschluss an eine Ruferteilung ohne vorherige Ausschreibung der Professur Berufungsverhandlungen geführt. Im Falle eines negativen Evaluationsergebnisses kann das Rektorat in Abstimmung mit der Fakultät eine Auslauffinanzierung von bis zu einem Jahr gewähren.

#### § 10

#### **Option: Mentorin oder Mentor**

Jeder Tenure Track-Professorin und jedem Tenure Track-Professor steht die Option offen, eine Mentorin oder einen Mentor aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vorzugsweise aus der RUB zu wählen. Die Mentorin oder der Mentor gibt der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor kollegiales Feedback und berät sie oder ihn unter anderem bei der Erstellung der Selbstberichte für die Zwischen- und die Endevaluation. Die Mentorin oder der Mentor ist am Evaluationsverfahren selbst nicht beteiligt. Mitglieder der Tenure Track-Kommission der Fakultät gemäß § 4 oder der Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren gemäß § 5 können nicht gleichzeitig Mentorinnen und/oder Mentoren sein.

### **III. Evaluation in RUB Career Track-Verfahren**

#### **§ 11**

#### **Zugangsvoraussetzungen zum Career Track-Verfahren**

- (1) Das Verfahren zur Beantragung einer RUB Career Track-Professur mit der Wertigkeit W<sub>2</sub> oder in besonders begründeten Ausnahmefällen mit der Wertigkeit W<sub>3</sub> steht herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern offen, die sich nach der Promotion in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis an der RUB ohne Option auf spätere Übernahme auf eine unbefristete Professur befinden. Diese haben in der Regel fünf Jahre lang selbstständige Forschungs- und Lehrleistungen erbracht und müssen nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der RUB wissenschaftlich tätig gewesen sein. Es gelten die einschlägigen Vorschriften des Hochschulgesetzes.
- (2) Nach Klärung der finanziellen Voraussetzungen durch die Fakultät findet ein Beratungsgespräch statt, an dem die oder der betreffende Nachwuchswissenschaftlerin oder Nachwuchswissenschaftler, die Dekanin oder der Dekan und mindestens ein weiteres Mitglied der Fakultät, vorzugsweise mit Erfahrungen in Tenure Track-Verfahren, teilnehmen. Ziel des Beratungsgesprächs ist es, gemeinsam zu einer Einschätzung zu gelangen, welche Erfolgsaussichten ein etwaiger Antrag auf Eröffnung eines RUB Career Track-Verfahrens hätte. Über das Gespräch ist ein Kurzprotokoll anzufertigen, das gemeinsame und ggf. abweichende Einschätzungen zusammenfasst und von allen Gesprächsteilnehmerinnen und/oder Gesprächsteilnehmern zu zeichnen ist. Anschließend entscheidet der Fakultätsrat über die Antragstellung. Das Protokoll und der Fakultätsratsbeschluss sind der Rektorin oder dem Rektor vorzulegen. Das Rektorat kann zu diesem Zeitpunkt die Rektorskommission für Tenure Track-Verfahren gemäß § 12 bereits beratend einbeziehen. Das Rektorat entscheidet abschließend darüber, ob ein Antrag zugelassen wird.
- (3) Wird ein Antrag zugelassen, erfolgt die Eröffnung eines Career Track-Verfahrens durch Antrag der Nachwuchswissenschaftlerin oder des Nachwuchswissenschaftlers über die jeweilige Fakultät an das Rektorat. Über die Zuweisung einer RUB Career Track-Professur entscheidet das Rektorat. Eine RUB Career Track-Professur wird ad personam vergeben; sie entfällt nach Ausscheiden der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers.

#### **§ 12**

#### **Beauftragung der Rektorskommission für Tenure Track-Verfahren**

Das Rektorat beauftragt die Rektorskommission für Tenure Track-Verfahren gemäß § 5 mit der Beratung des Career Track-Verfahrens. Die Regelungen des § 5 Abs. 1 und Abs. 5 bis 8 gelten entsprechend.

#### **§ 13**

#### **Berufungskommission**

- (1) Der Fakultätsrat setzt für ein RUB Career Track-Verfahren eine Berufungskommission der Fakultät ein, der mindestens drei besonders ausgewiesene und international renommierte externe Wissenschaftlerinnen und/oder Wissenschaftler angehören, die vorzugsweise an ausländischen Universitäten tätig sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Berufsordnung der RUB. Die Zusammensetzung der Kommission muss den Anforderungen in § 4 Abs. 2 bis 6 dieser Ordnung entsprechen.

- (2) Die Arbeit der Kommission wird von einer oder einem Berufungsbeauftragten des Rektorats begleitet.

#### § 14

#### Kriterien der Evaluation

- (1) Die Evaluationskriterien müssen internationalen und universitätsweit geltenden Standards entsprechen, die jeweilige Fakultäts- bzw. Fachkultur angemessen berücksichtigen und hinreichend bestimmbar bzw. bestimmt sein. Die Dauer des wissenschaftlichen Werdegangs und ggf. die Lebensumstände (familiäre Situation, gesundheitliche Situation o.ä.) der Nachwuchswissenschaftlerin oder des Nachwuchswissenschaftlers sind angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Die Evaluationskriterien müssen die Bereiche Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Wissenstransfer und akademisches Engagement (einschließlich Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung) abdecken. Sie müssen geeignet sein, die wissenschaftliche Exzellenz und die Berufungsfähigkeit der Nachwuchswissenschaftlerin oder des Nachwuchswissenschaftlers zu belegen. Die Anlage 1 zu dieser Ordnung weist die anzuwendenden Kriterien aus, die fachspezifisch konkretisiert und ggf. erweitert werden müssen. Diese sind auf Vorschlag der Fakultät durch das Rektorat zu bestätigen und der Bewerberin oder dem Bewerber bekannt zu geben.

#### § 15

#### Ablauf und Ergebnis des Career Track-Verfahrens

- (1) Für das Career Track-Verfahren wird ein Dossier angelegt. Dieses umfasst nach seiner Vervollständigung mindestens:
1. den Antrag gemäß Abs. 2,
  2. das Kurzprotokoll zum Beratungsgespräch gemäß § 11 Abs. 2,
  3. den Auftrag der Berufungskommission an die Gutachterinnen und/oder Gutachter gemäß Abs. 3,
  4. die Gutachten gemäß Abs. 3,
  5. die begründeten Empfehlungen der Berufungskommission gemäß Abs. 4 einschließlich eines Votums zur Lehre aus studentischer Sicht,
  6. das Abstimmungsergebnis des Fakultätsrates und den Antrag der Fakultät gemäß Abs. 5 einschließlich eines Votums zur Lehre aus studentischer Sicht,
  7. die begründeten Empfehlungen der Rektorkommission für Tenure Track-Verfahren gemäß Abs. 7,
  8. ggf. die Stellungnahme der Antragstellerin oder des Antragstellers gemäß Abs. 6,
  9. den Bericht der oder des Berufungsbeauftragten gemäß Abs. 8 und
  10. die abschließende Entscheidung des Rektorats gemäß Abs. 9.

Das Dossier ist vertraulich zu behandeln und darf nur von Personen eingesehen werden, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen des hier beschriebenen Evaluationsverfahrens dazu befugt sind. Im Rahmen der Akteneinsicht sind in Gutachten über die fachliche Eignung enthaltene personenbezogene Daten über Gutachterinnen und Gutachter zu anonymisieren.

- (2) Auf Grundlage einer positiven Entscheidung des Rektorats gemäß § 11 Abs. 2 Satz 6 kann die oder der betreffenden Nachwuchswissenschaftlerin oder Nachwuchswissenschaftler bei der Dekanin oder dem Dekan einen Antrag auf Eröffnung eines Career Track-Verfahrens einreichen. Der Antrag entspricht in Inhalt und Aufbau einem Selbstbericht zur Endevaluation einer Tenure Track-Professur. Die Gliederung des Antrags ist der Anlage 2 zu entnehmen. Die Dekanin oder der Dekan leitet den Antrag an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission weiter. Die oder der Vorsitzende der Rektoratskommission wird zeitgleich über die Eröffnung des Verfahrens informiert.
- (3) Die Berufungskommission wählt zwei international renommierte externe Gutachterinnen und/oder Gutachter aus und bittet diese jeweils um ein Gutachten. Die Gutachterinnen und/oder Gutachter werden gebeten, den gängigen Richtlinien der DFG entsprechend ihre Unbefangenheit zu erklären. Sie erhalten den im Antrag enthaltenen Selbstbericht der Antragstellerin oder des Antragstellers. Die Kommission kann auf Grundlage des Antrags und des Kurzprotokolls zum Beratungsgespräch konkrete Fragen an die Gutachterinnen und/oder Gutachter richten. Die Gutachten sollen innerhalb von drei Monaten nach Einreichen des Antrags gemäß Abs. 2 Satz 1 vorliegen.
- (4) Die Berufungskommission berät den Selbstbericht und die Gutachten. Die Antragstellerin oder der Antragsteller soll Gelegenheit erhalten, der Kommission den Selbstbericht mündlich zu erläutern. Die Kommission erstellt einen Evaluationsbericht einschließlich einer begründeten Empfehlung an den Fakultätsrat zur Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis oder zur Beendigung des Career Track-Verfahrens. Die Gliederung des Evaluationsberichts ist der Anlage 3 zu entnehmen. Der Evaluationsbericht und die Empfehlung sollen innerhalb von zwei Monaten nach Eingang der Gutachten vorliegen.
- (5) Der Fakultätsrat beschließt auf Grundlage der Empfehlung der Berufungskommission ein Votum zur Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis oder zur Beendigung des Career Track-Verfahrens. Die Dekanin oder der Dekan übermittelt diesen Fakultätsratsbeschluss der Rektoratskommission. Der Beschluss des Fakultätsrates soll der Rektoratskommission drei Monate nach Eingang der Gutachten vorliegen. Gleichzeitig wird die Antragstellerin oder der Antragsteller über die Empfehlung der Berufungskommission und das Votum des Fakultätsrates informiert.
- (6) Fällt die Empfehlung der Berufungskommission und/oder das Votum des Fakultätsrates negativ aus, erhält die Antragstellerin oder der Antragsteller Gelegenheit, schriftlich Stellung zu nehmen. Die Stellungnahme ist innerhalb von zwei Wochen bei der oder dem Vorsitzenden der Rektoratskommission einzureichen. Die Dekanin oder der Dekan erhält die Stellungnahme nachrichtlich.
- (7) Die Rektoratskommission berät den Selbstbericht, die Gutachten, die Empfehlung der Berufungskommission, das Votum des Fakultätsrates und ggf. die Stellungnahme der Antragstellerin oder des Antragstellers. Sie oder er kann Gelegenheit erhalten, der Kommission den Selbstbericht mündlich zu erläutern und ggf. weitergehende Fragen zu beantworten. Die Kommission spricht eine begründete Empfehlung an das Rektorat zur Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis oder zur Beendigung des Career Track-Verfahrens aus. Die Empfehlung soll dem Rektorat viereinhalb Monate nach Eingang der Gutachten vorliegen. Gleichzeitig wird die Antragstellerin oder der Antragsteller über die Empfehlung der Rektoratskommission informiert. Die Dekanin oder der Dekan erhält die Empfehlung nachrichtlich.
- (8) Auf Grundlage der Empfehlung der Berufungskommission, des Votums des Fakultätsrates und der Empfehlung der Rektoratskommission erstellt die oder der Berufungsbeauftragte des Rektorats ihren oder seinen Bericht. Der Bericht soll dem Rektorat zwei Wochen nach der Beratung der Rektoratskommission vorliegen.

- (9) Das Rektorat entscheidet auf Grundlage der Empfehlung der Berufungskommission, des Votums des Fakultätsrates, der Empfehlung der Rektoratskommission, des Berichts der oder des Berufungsbeauftragten und ggf. der Stellungnahme der Antragstellerin oder des Antragstellers abschließend über die Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis oder die Beendigung des Career Track-Verfahrens. Der Beschluss wird der Antragstellerin oder dem Antragsteller sowie der Dekanin oder dem Dekan in der Regel spätestens sechs Monate nach Eingang der Gutachten schriftlich mitgeteilt.
- (10) Im Falle eines positiven Evaluationsergebnisses erfolgt die Übernahme in ein ad personam erteiltes unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis. Zu diesem Zweck werden mit der erfolgreichen Antragstellerin oder dem Antragsteller im Anschluss an eine Ruferteilung ohne vorherige Ausschreibung der Professur Berufungsverhandlungen entsprechend den Regelungen des HG geführt.

#### **IV. Sonstige Bestimmungen**

##### **§ 16**

##### **Vorzeitige Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis**

Sofern eine Tenure Track-Professorin oder ein Tenure Track-Professor einen zur angestrebten Professur mindestens gleichwertigen Ruf einer anderen Hochschule erhält, kann dies in Absprache zwischen Fakultät und Rektorat als Äquivalent zu einer positiven Evaluation betrachtet werden, auch wenn ggf. noch nicht sämtliche Evaluationskriterien vollständig erfüllt sind. Auch ein verkürztes Evaluationsverfahren unter Verzicht auf externe Gutachten ist in einem solchen Fall möglich. Das Rektorat entscheidet hierüber im Einzelfall auf Antrag der Fakultät.

##### **§ 17**

##### **Verlängerung einer Befristung**

- (1) Unterbrechungen der Dienstzeiten von Tenure Track-Professorinnen und Tenure Track-Professoren aufgrund von Beurlaubungen für familiäre oder wissenschaftliche Zwecke sind bei der Evaluierung angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Sofern diese Beurlaubungen zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses führen, verlängert sich der Evaluierungszeitraum im gleichen Umfang.

##### **§ 18**

##### **Schlussbestimmungen**

- (1) Alle an den Evaluationsverfahren beteiligten Organe und Gremien der Universität können Vorschläge zur Änderung dieser Ordnung unterbreiten. Die Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren spricht dem Rektorat zu diesen Vorschlägen, sofern sie nicht von ihr selbst stammen, Empfehlungen aus. Änderungsordnungen werden dem Senat durch das Rektorat zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.
- (2) Diese Ordnung wird sechs Jahre nach In-Kraft-Treten evaluiert. Abs. 1 gilt entsprechend.

**§ 19**  
**In-Kraft-Treten**

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Ruhr-Universität Bochum in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 26. April 2018.

Bochum, den 2. Mai 2018

Der Rektor  
der Ruhr-Universität Bochum  
Prof. Dr. Axel Schölmerich

## Anlage 1

### Kriterien zur Evaluation von Tenure Track-Professuren und in RUB Career Track-Verfahren

Grundsätzlich finden für alle in dieser Ordnung beschriebenen Evaluationsverfahren die gleichen Kriterien Anwendung. Sie werden in der Evaluationszielvereinbarung fachspezifisch ausgestaltet. Gemäß § 6 Abs. 1 und § 14 Abs. 1 dieser Ordnung sind die Dauer des wissenschaftlichen Werdegangs und ggf. die Lebensumstände (familiäre Situation, gesundheitliche Situation o.ä.) angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt sowohl mit Blick auf den Umfang der Erfüllung eines einzelnen Kriteriums als auch mit Blick auf die Vollständigkeit der Erfüllung der Gesamtheit der Kriterien.

#### **Kriterien:**

1. wissenschaftliche Qualität, Originalität und inhaltliches Spektrum der Forschung (dies schließt die Erweiterung der wissenschaftlichen Arbeitsgebiete und des Innovationsgehalts der Arbeiten seit der Dissertation ein)
2. Publikationen nach Qualität, Quantität und internationaler Sichtbarkeit
3. Drittmittelinwerbungen nach Art und Umfang
4. wissenschaftliche Vorträge nach Qualität und Quantität
5. internationale Forschungserfahrung und Forschungsk Kooperationen
6. wissenschaftliche Qualität, Originalität und inhaltliches Spektrum der Lehre
7. Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionsvorhaben
8. Wissenstransfer
9. Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung, weiteres Engagement für die Universität
10. überfachliche Kompetenzen (Strategische Kompetenz, Führungskompetenz, Kommunikationskompetenz, Kooperationskompetenz)

#### **Mögliche weitere Kriterien:**

- a) Preise, Auszeichnungen und Stipendien
- b) Organisation von Fachtagungen
- c) Koordination von Forschungsverbänden
- d) Herausgeberschaften
- e) gutachterliche Tätigkeiten
- f) Engagement für wissenschaftliche (Fach-) Gesellschaften
- g) Mitgliedschaft in Akademien

## Anlage 2

### Gliederung der Selbstberichte zur Evaluation von Tenure Track-Professuren und in RUB Career Track-Verfahren

Der Selbstbericht ist 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 Anlage 1 und die fachspezifisch konkretisierten und ggf. ergänzten Evaluationskriterien, gegliedert nach den Handlungsfeldern:  
1.1 Forschung, 1.2 Lehre, 1.3 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, 1.4 Wissenstransfer, 1.5 akademisches Engagement, 1.6 überfachliche Kompetenzen und 1.7 weitere Leistungen.
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, 2.5 akademisches Engagement, 2.6 überfachliche Kompetenzen und 2.7 weitere Leistungen.
3. Liste der fünf wichtigsten Publikationen
4. Vorschläge für die Auswahl von Gutachterinnen und/oder Gutachtern

#### **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 (nationale und international)
5. universitätsinterne, nationale und internationale wissenschaftliche Kooperationen in Forschung und Lehre
6. Lehrveranstaltungen
7. laufende und abgeschlossene Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionsvorhaben sowie 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 (ibs. auch mit Blick auf überfachliche Kompetenzen)
17. weitere Leistungen

## Anlage 3

### **Gliederung der Evaluationsberichte zur Evaluation von Tenure Track-Professuren und in RUB Career Track-Verfahren**

Die Evaluationsberichte der Fakultätskommission und der Rektoratskommission haben einen weitgehend einheitlichen Aufbau. Die Rektoratskommission zieht ergänzend aus dem jeweiligen Einzelfall Schlussfolgerungen zur grundsätzlichen Weiterentwicklung der Evaluationsverfahren.

#### **Evaluationsbericht der Tenure Track- bzw. der Berufungskommission der Fakultät**

1. Zusammenfassung einschließlich Empfehlung der Kommission
2. Kurze Beschreibung des Evaluationsverfahrens einschließlich Begründung der Auswahl der Gutachterinnen und/oder Gutachter
3. Rahmenbedingungen ggf. einschließlich Darstellung fachspezifischer Besonderheiten
4. Kriterien und Maßstäbe der Bewertung aus Sicht der Kommission der Fakultät
5. Bewertung der bisherigen Leistungen in den Handlungsfeldern: 5.1 Forschung, 5.2 Lehre, 5.3 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, 5.4 Wissenstransfer, 5.5 akademisches Engagement, 5.6 überfachliche Kompetenzen und ggf. 5.7. weitere Leistungen.
6. Bewertung der Entwicklungsziele und geplanten Aktivitäten in den Handlungsfeldern: 6.1 Forschung, 6.2 Lehre, 6.3 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, 6.4 Wissenstransfer, 6.5 akademisches Engagement, 6.6 überfachliche Kompetenzen und ggf. 6.7 weitere Leistungen.
7. Bewertung der Gesamtleistung und Einschätzung des Potentials für die weitere wissenschaftliche Entwicklung

#### **Evaluationsbericht der Rektoratskommission für Tenure Track-Verfahren**

1. Zusammenfassung einschließlich Empfehlung der Kommission
2. Stellungnahme zum Evaluationsverfahren mit Blick auf die Einhaltung der Evaluationsstandards der RUB und zu den von der Tenure Track-Kommission der Fakultät bzw. – in Career Track-Verfahren – von der Berufungskommission dargelegten Kriterien und Maßstäben der Bewertung
3. Kriterien und Maßstäbe der Bewertung aus Sicht der Rektoratskommission
4. Bewertung der bisherigen Leistungen
5. Bewertung der künftig geplanten Aktivitäten bzw. Entwicklungsziele
6. Bewertung der Gesamtleistung und Einschätzung des Potentials für die weitere wissenschaftliche Entwicklung
7. ggf. Begründung einer von der Empfehlung der Tenure Track-Kommission der Fakultät bzw. der Berufungskommission und/oder vom Votum des Fakultätsrates abweichenden Empfehlung
8. ggf. Schlussfolgerungen zur grundsätzlichen Weiterentwicklung der Evaluationsverfahren an der RUB

## Anlage 4

### Leitfaden für strukturierte Feedback-Gespräche in Tenure Track-Verfahren

Die Feedback-Gespräche sollen den Fortschritt auf dem Qualifizierungsweg reflektieren und dabei auch persönliche und institutionelle Faktoren mit einbeziehen. Dabei sind relevante Änderungen im Qualifizierungsgeschehen und erfolgte oder geplante Abweichungen von ursprünglichen Zielen (ggf. Evaluationszielvereinbarungen) zu thematisieren.

Grundsätzlich konzentrieren sich die Feedback-Gespräche auf die Evaluationskriterien. Daher spiegelt die nachstehende Gliederung die in Anlage 1 genannten Kriterien wider.

1. wissenschaftliche Qualität, Originalität und inhaltliches Spektrum der Forschung
2. Publikationen nach Qualität und Quantität
3. Drittmittelinwerbungen nach Art und Umfang
4. wissenschaftliche Vorträge nach Qualität und Quantität
5. internationale Forschungserfahrung und Forschungsk Kooperationen
6. wissenschaftliche Qualität, Originalität und inhaltliches Spektrum der Lehre
7. Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionsvorhaben
8. Wissenstransfer
9. Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung, weiteres Engagement für die Universität
10. überfachliche Kompetenzen (Strategische Kompetenz, Führungskompetenz, Kommunikationskompetenz, Kooperationskompetenz)
11. Optionen zur Anbindung an bestehende und/oder geplante kooperative Vorhaben in Forschung und/oder Lehre innerhalb der Fakultät und über Fakultätsgrenzen hinaus
12. weitere Leistungen