LEITFADEN FÜR TENURE-TRACK-VERFAHREN

der Friedrich-Schiller-Universität Jena

beschlossen vom Präsidium
am 3. Dezember 2024
Version 1.1

Abkürzungshinweis:

Tenure Track = TT

Zwischenevaluation = ZE

Tenure-Evaluation = TE

Inhaltsverzeichnis

1. Der zeitliche Rahmen von Tenure-Track-Professuren ... 3
2. Alternative Wege zu einer W2- oder W3-Professur ... 4
   - A Rufabwehr ... 4
   - B Verfahren für W1-Professuren ohne Tenure-Track-Zusage ... 4
3. Die Zwischenevaluation ... 5
   - A Selbstbericht ... 5
   - B Verfahrenseröffnung ... 5
   - C Kommissionszusammensetzung ... 5
   - D Kommissionsarbeit ... 6
   - E Gremien ... 8
   - F Prozessübersicht ... 9
4. Tenure-Track-Evaluation von einer W1-Professur auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur ... 10
   - A Schwellenwerte ... 10
   - B Selbstbericht und Verfahrenseröffnung ... 10
   - C Kommissionszusammensetzung ... 11
   - D Kommissionsarbeit ... 12
   - E Gremien und Verhandlung ... 14
   - F Prozessübersicht ... 15
5. Das Tenure-Verfahren von einer W2-Professur auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur ... 16
   - A Selbstbericht ... 16
   - B Verfahrenseröffnung ... 16
   - C Kommissionszusammensetzung ... 16
   - D Kommissionsarbeit ... 17
   - E Gremien und Verhandlung ... 19
   - F Prozessübersicht ... 21

Anlage 1: Empfehlung zur Anfrage von Gutachtenden ... 22

Anlage 2: Aufbau eines Zwischen- und Tenure-Evaluationsberichts ... 24

1. Der zeitliche Rahmen von Tenure-Track-Professuren

W1-Professorinnen/W1-Professoren werden in der Regel für die Dauer von **vier Jahren** zu Beamtinnen/Beamten auf Zeit ernannt („erste Phase"). Das Beamtenverhältnis soll mit Zustimmung der W1-Professorin/des W1-Professors **auf sechs Jahre** verlängert werden (4+2 Modell), wenn sich die Professorin/der Professor nach den Ergebnissen einer Evaluation ihrer/seiner Leistung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat („zweite Phase"). Mit Beginn der zweiten Phase erhalten W1-Professorinnen/W1-Professoren eine Zulage nach Anlage 2 Abschnitt 2 zum Thüringer Besoldungsgesetz (aktuell ca. 370 €).

Die W1-Professur ist unbeschadet der Verlängerungsmöglichkeiten bei Beurlaubungen, Elternzeit usw. auf insgesamt sechs Jahre angelegt mit dem Ziel der Qualifizierung und Bewährung für eine unbefristete W2- oder W3-Professur. Die W1-Professorin/der W1-Professor befindet sich während der sechs Jahre unbeschadet der im Gesetz angelegten, durch eine Zwischenevaluation verbundenen zwei Phasen in einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis. Die Zeitpunkte für den Start der Zwischen- und Tenure-Evaluation sind in der Tenure-Track-Satzung der Universität (TT-Satzung) geregelt. Die Verfahren sollen regelmäßig zwölf Monate, mindestens aber neun Monate vor dem Ende der aktuellen Phase starten. Bei den Tenure-Evaluationen haben erste Erfahrungen gezeigt, dass ein Beginn des Verfahrens neun Monate vor dem Ende der W1-Phase zu spät ist, um den Ruf spätestens vier Monate vor Ablauf der Befristung erteilen zu können, was ebenfalls eine Vorgabe in der TT-Satzung ist (§ 15 Abs. 3 TT-Satzung). Daher sollte der Beschluss über die Eröffnung des TT-Verfahrens im Fakultätsrat stets spätestens zwölf Monate vor Ablauf gefasst werden. Der Selbstbericht der TT-Professorinnen/TT-Professoren sollte daher ca. 14 Monate vor Ablauf der W1-Phase abgegeben werden.

W2-Professorinnen/W2-Professoren mit TT-Zusage werden in der Regel für die Dauer von sechs Jahren zu Beamtinnen/Beamten auf Zeit ernannt. Für W2-Professorinnen/W2-Professoren mit TT-Zusage ist keine Zwischenevaluation vorgesehen. Die TT-Satzung der Universität legt auch hier fest, dass die Verfahren regelmäßig zwölf Monate, mindestens aber neun Monate vor dem Ende der befristeten W2-Phase starten. Erste Erfahrungen haben gezeigt, dass ein Beginn des Verfahrens neun Monate vor dem Ende der befristeten W2-Phase zu spät ist, um den Ruf spätestens vier Monate vor Ablauf der Befristung erteilen zu können, was ebenfalls eine Vorgabe in der TT-Satzung ist (§ 15 Abs. 3 TT-Satzung). Daher sollte der Beschluss über die Eröffnung des Verfahrens im Fakultätsrat stets spätestens zwölf Monate vor Ablauf gefasst werden. Der Selbstbericht der W2-Professorinnen/W2-Professoren mit TT-Zusage sollte daher ca. 14 Monate vor Ablauf der W1-Phase abgegeben werden.

Die vollständige TT-Satzung ist hier zu finden: https://www.uni-jena.de/unijenamedia/210331/tenure-track-satzung-2021.pdf.

FAQ: Ist eine vorzeitige Eröffnung einer Zwischen- oder Tenure-Evaluation möglich?

Für eine vorzeitige Eröffnung einer Zwischen- oder Tenure-Evaluation müssen (1.) die im Rahmen der Berufungsverhandlungen aufgestellten Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfüllt sein und (2.) das ganzheitliche Leistungsbild auf eine im besonderen Maße qualifizierte Persönlichkeit hinweisen. Außerdem sind seitens der Fakultät (3.) Fragen der Finanz- und Ressourcenplanung zu prüfen und zu berücksichtigen. Beabsichtigt die Dekanin/der Dekan, das Verfahren vorzeitig zu eröffnen, muss sie/er hierfür **zunächst die Zustimmung des Präsidiums** einholen. Um das Votum des Präsidiums einzuholen, führt die Dekanin/der Dekan die genannten Kriterien kurz schriftlich aus (Erfüllung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Einschätzung des ganzheitlichen Leistungsbildes, Finanz- und Ressourcenplanung der Fakultät). Stimmt das Präsidium zu, kann die vorzeitige Evaluation beginnen.

FAQ: Wie wirken sich vorgezogene Evaluationen aus?

Eine vorgezogene und erfolgreich absolvierte **Zwischenevaluation** führt zu keinem früheren Zahlungsbeginn der „Zwischenevaluationszulage“ nach Anlage 2 Abschnitt 2 zum Thüringer Besoldungsgesetz.

Eine vorgezogene und erfolgreich absolvierte **Zwischenevaluation** führt zu keiner früheren Erhöhung der Lehrverpflichtung von 4 auf 6 LVS.

Nach einer vorgezogenen und erfolgreich absolvierten **Zwischenevaluation** kann die Urkunde über die Verlängerung des Beamtenverhältnisses unmittelbar ausgestellt werden; sie wird jedoch erst im direkten Anschluss an das vierte Jahr der W1-Professur wirksam.

Im Falle einer vorgezogenen und erfolgreich absolvierten **Tenure-Evaluation** können das Verhandlungsverfahren und die anschließende Berufung auf die unbefristete W2- oder W3-Professur unverzüglich erfolgen. Es muss also nicht bis zum Ende des sechsten Jahres gewartet werden.

2. Alternative Wege zu einer W2- oder W3-Professur

Es gibt zwei alternative Wege zu einer W2- oder W3-Professur außerhalb des TT-Verfahrens, die aber bestimmten Voraussetzungen unterliegen:

A Rufabwehr

Eine W1-Professorin/ein W1-Professor der eigenen Hochschule kann zur Abwehr eines Rufes auf eine höherwertige Professur an einer anderen Hochschule ohne Ausschreibung auf eine Professur an der Universität Jena berufen werden. Diese Berufung ist nicht an eine erfolgreiche Zwischenevaluation gebunden und kann somit theoretisch jederzeit im Laufe der W1-Professur erfolgen. Dieses Verfahren ist auch für W1-Professorinnen/W1-Professoren ohne explizite TT-Zusage möglich, sofern die Finanz- und Ressourcenplanung der Universität dies zulässt. Voraussetzung ist allerdings in jedem Fall, dass ein externer Ruf auf eine W2- oder W3-Professur vorliegt.

Auch W2-Professorinnen/W2-Professoren mit TT-Zusage können während der laufenden TT-Zeit zur Abwehr eines W3-Rufes an einer anderen Hochschule ohne Ausschreibung auf eine W3-Professur an der Universität Jena berufen werden, sofern die Finanz- und Ressourcenplanung der Universität dies zulässt.

B Verfahren für W1-Professuren ohne Tenure-Track-Zusage

Eine W1-Professorin/ein W1-Professor der eigenen Hochschule kann grundsätzlich auf eine Professur ohne Ausschreibung berufen werden. Hierzu ist ergänzend zu den o. g. Kriterien erforderlich, dass die fachliche Qualifikation der W1-Professorin/des W1-Professors geeignet ist, einen Forschungsschwerpunkt der Universität maßgeblich zu stärken, die Zwischenevaluation mit sehr guten Ergebnissen absolviert wurde und eine entsprechende W2-/W3-Stelle zur Verfügung steht (siehe § 14 Abs. 6 Berufungsordnung). Dieses Berufungsverfahren, das anstelle des TT-Verfahrens durchgeführt wird, ist zeitlich nur nach einer Zwischenevaluation möglich, hier aber ohne Fristen, d. h. die Einleitung des Berufungsverfahrens könnte theoretisch direkt nach einer erfolgreichen Zwischenevaluation starten. Dieser Weg ist den W1-Professorinnen/W1-Professoren vorbehalten, die keine explizite TT-Zusage haben.

FAQ: Gilt für die alternativen Verfahren auch die Tenure-Track-Satzung?

Nein. Für die beiden alternativen Wege werden die Verfahren nach den Regelungen der Berufungsordnung durchgeführt. D. h. die W1-Professorinnen/W1-Professoren und W2-Professorinnen/W2-Professoren mit TT-Zusage „verlassen“ das TT-Modell mit allen Vorgaben in der TT-Satzung. Die Fakultäten führen die Verfahren nach § 13 oder § 14 Berufungsordnung durch (Prozessbeschreibung siehe Kapitel 18.3 und Kapitel 18.4 Berufungsleitfaden).

3. Die Zwischenevaluation

Die Zwischenevaluation dient der Feststellung, ob sich die W1-Professorin oder der W1-Professor als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat, sowie der Orientierung über den Karriereweg.

Die Regelungen zur Zwischenevaluation gelten auch für Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren ohne TT-Zusage.

Für W2-Professorinnen und W2-Professoren mit TT-Zusage gelten die Regelungen zur Zwischenevaluation nicht, denn für W2-Professorinnen und W2-Professoren mit TT-Zusage ist keine Zwischenevaluation vorgesehen.

A Selbstbericht

Die Zwischenevaluation startet mit der Erstellung eines Selbstberichts der TT-Professorin/des TT-Professors, der in der Regel 12 Monate vor Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses (1. Phase) bei der Dekanin/dem Dekan abgegeben wird.

Der Selbstbericht soll höchstens zehn Seiten umfassen. Er enthält die Aufstellung der im Rahmen der Berufung vereinbarten Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Zwischenevaluation und eine Dokumentation, die die Erreichung der Ziele durch Leistungsnachweise belegt. Im Selbstbericht soll die TT-Professorin/der TT-Professor Erfolge, Rückschläge und Hindernisse im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeiten sowie ihre/seine weiteren wissenschaftlichen Planungen und Visionen darlegen. Teil der Dokumentation sind auch die Ergebnisse der regelmäßigen Lehrevaluation durch die Studierenden. Dem Selbstbericht ist ein aktueller CV beizulegen. Um der Zwischenevaluationskommission und den Gutachtenden eine Leistungseinschätzung nach akademischem Alter zu ermöglichen, wird den TT-Professorinnen und TT-Professoren empfohlen, im CV über individuelle Lebensumstände (z. B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen) zu informieren. Der Selbstbericht ist in deutscher oder englischer Sprache vorzulegen (§ 7 Abs. 2 und 3 TT-Satzung).

B Verfahrenseröffnung

Die Dekanin/der Dekan eröffnet anschließend das Verfahren, indem sie/er durch Beschluss im Fakultätsrat eine Zwischenevaluationskommission einsetzt.

C Kommissionszusammensetzung

Der Zwischenevaluationskommission gehören stimmberechtigt an:

- drei Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer der Fakultät, davon eine/einer aus einem anderen Fachgebiet,
- eine Vertreterin/ein Vertreter der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowie
- eine Vertreterin/ein Vertreter der Studierenden.

Mindestens zwei der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein. In begründeten Fällen kann nach Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten von dieser Anforderung abgewichen werden. Der Fakultätsrat legt außerdem einen Vorsitz für die Kommission fest.

Der Zwischenevaluationskommission gehört beratend an:

- die/der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.

Die Dekanin/der Dekan kann beratend an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. Im Fall einer **gemeinsamen Berufung** zur TT-Professorin/zum TT-Professor mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung wird diese bei der Zusammensetzung der Kommission entsprechend den für gemeinsame

Berufungen geltenden Regelungen berücksichtigt (paritätische Benennung der Mitglieder zumindest auf Ebene der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer).

Bei der Zusammensetzung der Zwischenevaluationskommission sind die Grundsätze der Berufungsordnung zur Befangenheit einzuhalten.

Bitte beachten Sie, dass die **Mentorinnen/Mentoren** der TT-Professorin/des TT-Professors weder stimmberechtigt noch beratend an den Kommissionssitzungen teilnehmen dürfen.

D Kommissionsarbeit

Ist die Zwischenevaluationskommission vom Fakultätsrat beschlossen, kann die Kommissionsarbeit beginnen. Aufgaben der Kommission sind die Auswertung des Selbstberichts, die Einholung und Auswertung von zwei externen Gutachten und einer studentischen Stellungnahme sowie die Abgabe einer Empfehlung für den Fakultätsrat, ob sich die TT-Professorin/der TT-Professor fachlich, pädagogisch sowie persönlich als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat und ihr/sein Dienstverhältnis verlängert werden soll.

Für die Beschlussfassung und die Tätigkeit der Kommission gelten die Regelungen der Berufungsordnung entsprechend (→ siehe Kapitel 5.3 Berufungsleitfaden).

1. Sitzung: Auswertung Selbstbericht, Auswahl der Gutachterinnen/Gutachter

a. Die oder der Vorsitzende der Zwischenevaluationskommission stellt die Beschlussfähigkeit fest und dokumentiert für alle Mitglieder **mögliche Befangenheiten**. Befangene Mitglieder haben die Sitzung zu verlassen und sind vor der nächsten Sitzung durch vorab benannte Ersatzmitglieder oder Fakultätsratsbeschluss oder Eilentscheid der Dekanin/des Dekans zu ersetzen.
Tipp: Die Befangenheitsabfrage kann durch die oder den Vorsitzenden der Kommission auch **vor der ersten Sitzung im Umlaufverfahren** erfolgen. Mit diesem Vorgehen können befangene Mitglieder bereits vor der ersten Sitzung getauscht werden und die Beschlussfähigkeit der Kommission wird in der ersten Sitzung nicht gefährdet.

b. Ziel der Sitzung ist es, die Erreichung der im Rahmen der Berufung vereinbarten Ziele für die Zwischenevaluation zu prüfen**.** Hierzu wird der Selbstbericht der zu beurteilenden Person ausgewertet. Deutliche Übererfüllung in Einzelpunkten, Auszeichnungen sowie besondere Leistungen können einzelne Unterschreitungen kompensieren.

c. Kommt die Zwischenevaluationskommission zu dem Schluss, dass die TT-Professorin/der TT-Professor die Ziele erreicht und sich aus Sicht der Kommission fachlich, pädagogisch sowie persönlich als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat, werden mögliche Gutachterinnen und Gutachter besprochen; es sind zwei externe Gutachten erforderlich. Ebenfalls wird die Stellungnahme der Vertreterinnen/Vertreter der Studierenden der Zwischenevaluationskommission zur pädagogischen Eignung der Kandidatin/des Kandidaten erbeten, die zur abschließenden Sitzung vorliegen soll. Kommt die Zwischenevaluationskommission zu dem Schluss, die Leistungen der TT-Professorin/des TT-Professors nicht allein anhand des Selbstberichts bewerten zu können oder zu wollen, können vor der Einholung von Gutachten auch zunächst weitere Formate für die Bewertung besprochen und durchgeführt werden (z. B. Fachvortrag, Lehrprobe, Gespräch, Vor-Ort-Besuch).

d. Die **Gutachterinnen und Gutachter** erhalten den CV und den Selbstbericht der TT-Professorin/des TT-Professors, welcher die zur Berufung aufgestellten Ziel- und Leistungsvereinbarung enthält, die den Maßstab für die fachliche, pädagogische sowie persönliche Eignung bildet. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen darum gebeten werden, in ihrer Beurteilung auch eine vergleichende Einordnung der Leistungen zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in ähnlichen Karrierestadien vorzunehmen (Anschreiben für die Gutachterinnen/Gutachter: siehe Anlage 1).

e. Jedes Gutachten beginnt mit einer Erklärung zur Befangenheit. Anschließend wird die Erfüllung der Leistungskriterien bewertet und eine Würdigung der fachlichen, pädagogischen sowie persönlichen Eignung vorgenommen. Schließlich soll eine Empfehlung zur Bewährung bzw. Nichtbewährung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer und zur Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses abgegeben werden. Die wissenschaftliche Karrierestufe („akademisches Alter“) sowie die individuellen Lebensumstände der Kandidatin/des Kandidaten (z. B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen) sollen angemessene Berücksichtigung finden. Die persönliche Eignung kann beispielsweise anhand von wissenschaftlicher Kooperationsbereitschaft, Führungskompetenz, Verantwortungsbereitschaft, Kooperations- und Teamfähigkeit, Urteilsfähigkeit usw. beurteilt werden.

2. Zweite Kommissionsitzung: Auswertung der Gutachten, Bewährungsfeststellung

a. Die Kommission wertet die vorliegenden Gutachten sowie das studentische Votum aus. Auf kritische Aussagen ist jeweils explizit einzugehen.

b. Anschließend beschließen alle anwesenden oder per Videokonferenz zugeschalteten Mitglieder über den Vorschlag in einer geheimen Abstimmung. Bei hybriden Sitzungen geben alle Kommissionsmitglieder ihre Stimme an eine neutrale Stimmbotin/einen neutralen Stimmboten ab, welche/welcher an der Sitzung nicht beteiligt ist. Die Stimmbotin/Der Stimmbote trägt alle Stimmen zusammen und informiert die Kommission anschließend über das Abstimmungsergebnis. Die Entscheidung über die Bewährung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bedarf neben der Mehrheit der Kommission auch der Mehrheit der der Kommission angehörigen stimmberechtigten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (»doppelte Mehrheit« siehe Kapitel 5.3 Berufungsleitfaden).

Das Verfahren wird anschließend in einem Zwischenevaluationsbericht zusammengefasst (Aufbau des Berichts siehe Anlage 2), dem die Gutachten sowie die Stellungnahme der Vertreterinnen/Vertreter der Studierenden als Anlage beizulegen sind. Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät kann eine schriftliche Stellungnahme beilegen; alternativ kann ihr/sein Votum im Zwischenevaluationsbericht dokumentiert werden. Alle Verfahrensunterlagen werden an die Dekanin/den Dekan übermittelt.

Tipp zur Beschleunigung des Verfahrens: Steht das Datum für die 2. Kommissionsitzung fest, können bereits die Termine für die spätere Beratung im Fakultätsrat und Präsidium festgesetzt werden. Die Terminvereinbarung erfolgt auf Anfrage über die Fakultätsgeschäftsführung mit der Stabsstelle Berufungsmanagement.

FAQ: Können die Leistungskriterien und Zielgrößen für die Tenure-Evaluation zum Zeitpunkt der Zwischenevaluation verändert werden?

Ja, diese können im Rahmen der Zwischenevaluation auf Vorschlag der Fakultät im Einvernehmen mit dem Präsidium angepasst werden. Eine solche Anpassung soll die TT-Professorin/der TT-Professor mit begründetem Schreiben beantragen und dem Selbstbericht beilegen. Die Zwischenevaluationskommission und die Dekanin/der Dekan bewerten den Antrag und schlagen die Anpassung, sofern sie dieser folgen wollen, dem Präsidium vor. Das Präsidium entscheidet abschließend, ob die Anpassung erfolgt.

FAQ: Darf die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor Einsicht in die Gutachten der Zwischenevaluation erhalten?

Grundsätzlich haben TT-Professorinnen/TT-Professoren einen Anspruch auf Einblick in die entsprechenden Gutachten. Dieses Recht darf erst nach Abschluss des Verfahrens und nur anonymisiert wahrgenommen werden. Demnach müssen das Verfahren zunächst mit der Entscheidung des Präsidiums abgeschlossen und die personenbezogenen Angaben aus den Gutachten entfernt sein, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen, insbesondere gutachtende Personen, möglich sind.

FAQ: Was passiert bei einer negativen Zwischenevaluation?

Stellt die Zwischenevaluationskommission fest, dass die TT-Professorin/der TT-Professor sich **nicht** bewährt hat, so teilt die Dekanin/der Dekan ihr/ihm dieses Ergebnis schriftlich mit und gibt ihr/ihm unter Einräumung einer Frist von vier Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme. Diese ist gemeinsam mit dem Zwischenevaluationsbericht dem Fakultätsrat vorzulegen.

Ist die Zwischenevaluation negativ, kann der TT-Professorin/dem TT-Professor auf Antrag eine weitere befristete Beschäftigung von bis zu einem Jahr gewährt werden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Anschließend endet das Beschäftigungsverhältnis.

E Gremien

Die finalen Unterlagen für die Gremien bestehen aus

- Zwischenevaluationsbericht (Aufbau des Berichts siehe Anlage 2),
- Gutachten,
- Stellungnahme der Vertreterinnen/Vertreter der Studierenden,
- ggf. schriftliche Stellungnahme der/des Gleichstellungsbeauftragten, sofern ihr/sein Votum nicht im Zwischenevaluationsbericht dokumentiert ist,
- Für die Beratung im Präsidium ist zusätzlich der Selbstbericht der TT-Professorin/des TT-Professors mit einem aktuellen CV beizulegen.

Die Unterlagen werden über die Dekanin/den Dekan dem **Fakultätsrat** vorgelegt. Die Beschlussfassung im Fakultätsrat erfolgt geheim und nach Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sowie Nicht-Hochschullehrerinnen und Nicht-Hochschullehrern getrennt (»doppelte Mehrheit«). Befangenheiten sind zu beachten. Der Fakultätsrat spricht eine Empfehlung an das Präsidium aus, ob eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen soll.

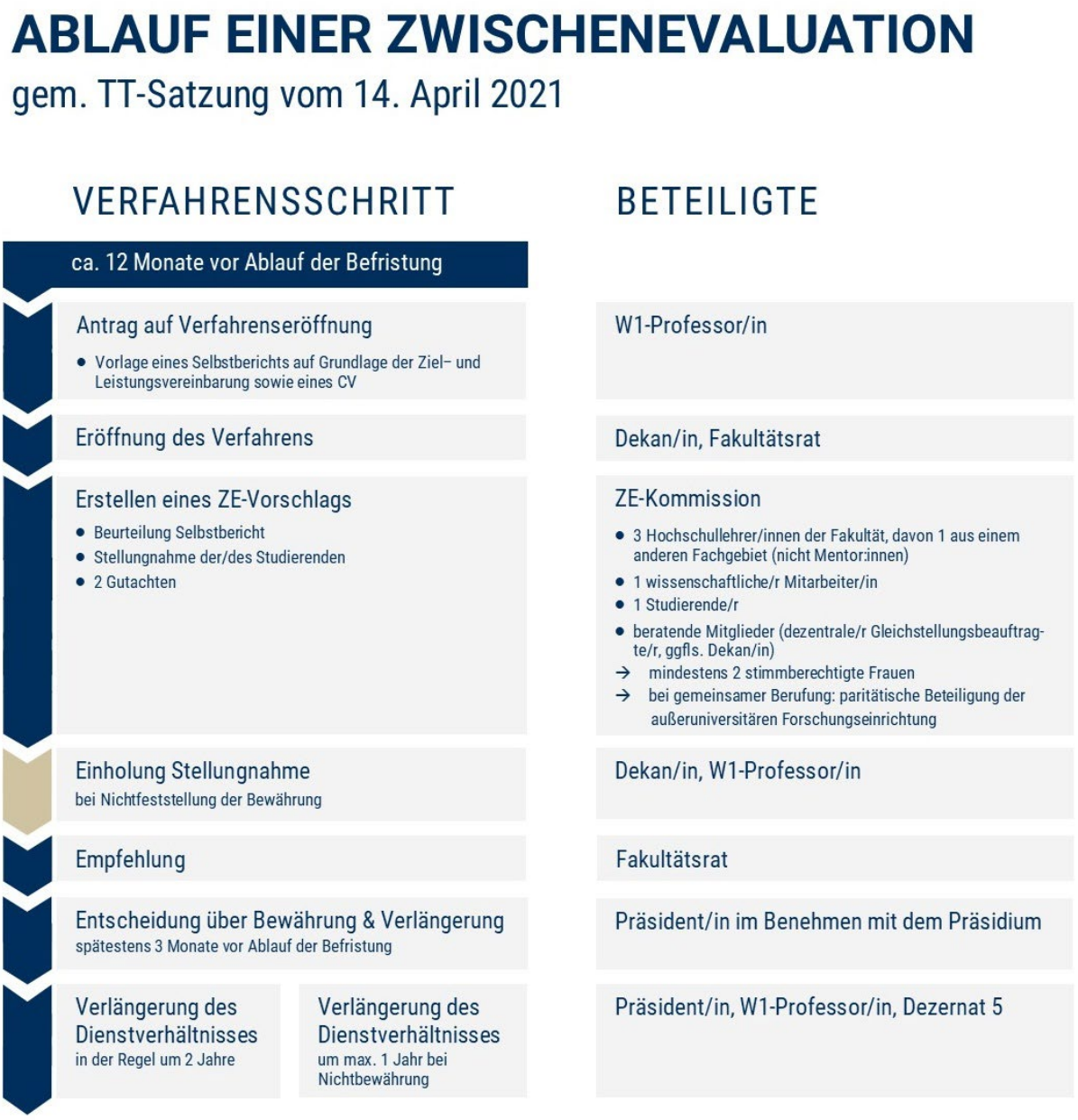
Nach der Empfehlung des Fakultätsrats werden die Unterlagen dem **Präsidium** übermittelt (per Mail an praesident@uni-jena.de und berufung@uni-jena.de). In einer der nächsten wöchentlich stattfindenden Präsidiumssitzungen prüft und entscheidet die Präsidentin/der Präsident im Benehmen mit dem Präsidium über die Bewährung der TT-Professorin/des TT-Professors und über die Verlängerung des Dienstverhältnisses. **Die Entscheidung soll spätestens drei Monate vor Ablauf der Befristung erfolgen.**

Empfehlungen aus der Zwischenevaluation von Kommission, Gutachtenden und/oder Präsidium für die 2. Phase der TT-Professur werden von der Dekanin/dem Dekan an die TT-Professorin/den TT-Professor kommuniziert.

Die Stabsstelle Berufungsmanagement informiert die Fakultät und Dezernat 5 – Personal bzw. den Geschäftsbereich Personalmanagement in der Medizinischen Fakultät über die Entscheidung des Präsidiums. Dezernat 5 – Personal bzw. der Geschäftsbereich Personalmanagement in der Medizinischen Fakultät bereitet die Ernennungsurkunde bzw. den Arbeitsvertrag für die 2. Phase der TT-Professur vor, die der TT-Professorin/dem TT-Professor schließlich von der Präsidentin/dem Präsidenten über-

reicht wird. Die Terminvereinbarung zur Urkundenübergabe wird von Dezernat 5 bzw. dem Geschäftsbereich Personalmanagement in der Medizinischen Fakultät und dem Sekretariat der Präsidentin/des Präsidenten koordiniert.

F Prozessübersicht



Bitte wenden Sie sich bei Fragen zum Prozess oder unvorhersehbaren Vorkommnissen an die Stabsstelle Berufungsmanagement (berufung@uni-jena.de).

4. Die Tenure-Track-Evaluation von einer W1-Professur auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur

Die TT-Evaluation dient der abschließenden Prüfung, ob die W1-TT-Professorin/der W1-TT-Professor sich als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat und ihr/ihm eine unbefristete höherwertige Professur übertragen wird. Ob im Rahmen des Tenure Tracks eine W2- oder W3-Professur übertragen wird, richtet sich nach der ursprünglichen Ausschreibung der W1-TT-Professur.

Diese Prozessbeschreibung gilt nicht für W2-Professorinnen und W2-Professoren mit TT-Zusage nach W3, da hierfür gemäß TT-Satzung gesonderte Regelungen gelten.

A Schwellenwerte

Vor Beginn des Evaluationsverfahrens vereinbart die Dekanin/der Dekan einen Termin mit der TT-Professorin/dem TT-Professor, um zusammen mit ihr/ihm die Erfüllung der bei der Berufung vereinbarten Schwellenwerte zu überprüfen. Eine kurze protokollarische Dokumentation dieser Prüfung kann vorgenommen werden, ist aber nicht zwingend erforderlich. Die Dekanin/der Dekan kann mit der gemeinschaftlichen Überprüfung der Schwellenwerte auch ein professorales Mitglied der Fakultät beauftragen. In diesem Fall ist eine schriftliche Dokumentation der Besprechung ratsam.

Sind die Schwellenwerte erfüllt, kann das Evaluationsverfahren eröffnet werden.

FAQ: Was passiert, wenn die Schwellenwerte nicht erfüllt sind?

Sind die Schwellenwerte nicht erfüllt, wird um Kontaktaufnahme mit der Stabsstelle Berufungsmanagement gebeten, um gemeinsam mit der TT-Professorin/dem TT-Professor und der Fakultät das weitere Vorgehen zu besprechen (berufung@uni-jena.de). Grundsätzlich wird in diesem Fall die Eröffnung des Tenure-Verfahrens nicht empfohlen, sie ist aber dennoch mit besonders begründetem Antrag möglich.

B Selbstbericht und Verfahrenseröffnung

Die Evaluation startet mit der Erstellung eines Selbstberichts der TT-Professorin/des TT-Professors, der in der Regel 12 Monate vor Ablauf ihres/seines Beschäftigungsverhältnisses bei der Dekanin/dem Dekan abgegeben wird.

Tipp: Da die spätere Ruferteilung auf die unbefristete höherwertige Professur vier Monate vor Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen soll, empfiehlt die Stabsstelle Berufungsmanagement, den Selbstbericht bereits 1 bis 2 Monate früher bei der Dekanin/dem Dekan abzugeben.

Der Selbstbericht soll höchstens zehn Seiten umfassen. Er enthält die Aufstellung der im Rahmen der Berufung vereinbarten Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Tenure-Track-Evaluation und eine Dokumentation, die die Erreichung der Ziele durch Leistungsnachweise belegt. Im Selbstbericht soll die TT-Professorin/der TT-Professor Erfolge, Rückschläge und Hindernisse im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeiten sowie ihre/seine weiteren wissenschaftlichen Planungen darlegen. Teil der Dokumentation sind auch die Ergebnisse der regelmäßigen Lehrevaluation durch die Studierenden. Dem Selbstbericht ist ein aktueller CV beizulegen. Um der Tenure-Evaluationskommission und den Gutachtenden eine Leistungseinschätzung nach akademischem Alter zu ermöglichen, wird den TT-Professorinnen und TT-Professoren empfohlen, im CV über individuelle Lebensumstände (z. B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen) zu informieren. Der Selbstbericht ist in deutscher oder englischer Sprache vorzulegen (§ 7 Abs. 2 und 3 TT-Satzung).

Nach Vorlage des Selbstberichts eröffnet die Dekanin/der Dekan das Verfahren, indem sie/er durch Beschluss im Fakultätsrat eine Tenure-Evaluationskommission einsetzt. Parallel dazu informiert die

Fakultätsgeschäftsführung die **ständige TT-Kommission** über die geplante Verfahrenseröffnung und fragt ein Mitglied („Berichterstatterin"/„Berichterstatter") für das Tenure-Verfahren an (formlose E-Mail an tenure-track@uni-jena.de). Die Berichterstatterin oder der Berichterstatter darf zur Gewährleistung der Unabhängigkeit nicht der eigenen Fakultät angehören.

C Kommissionszusammensetzung

Der Tenure-Evaluationskommission gehören stimmberechtigt an:

- drei Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer der Fakultät (ist es fachlich geboten, können analog zu den Regelungen in der Berufungsordnung auch Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer anderer Fakultäten benannt werden),
- zwei Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer einer anderen Universität,
- zwei Vertreterinnen/Vertreter der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowie
- zwei Vertreterinnen/Vertreter der Studierenden.

Mindestens vier der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein. In begründeten Fällen kann nach Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten von dieser Anforderung abgewichen werden. Der Fakultätsrat legt außerdem einen Vorsitz für die Kommission fest.

Der Tenure-Evaluationskommission gehören beratend an:

- die/der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowie
- das Mitglied der ständigen TT-Kommission, das im Sinne eines Korreferats auf die Einhaltung der Verfahrensvorschriften achtet.

Die Dekanin/der Dekan kann beratend an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. Im Fall einer gemeinsamen Berufung mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung wird diese bei der Zusammensetzung der Evaluationskommission entsprechend den für gemeinsame Berufungen geltenden Regelungen berücksichtigt (paritätische Benennung der Mitglieder zumindest auf Ebene der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer).

Bei der Zusammensetzung der Evaluationskommission sind die Grundsätze der Berufungsordnung zur Befangenheit einzuhalten.

Bitte beachten Sie, dass **die Mentorinnen/Mentoren** der TT-Professorin/des TT-Professors weder stimmberechtigt noch beratend an den Kommissionssitzungen teilnehmen dürfen.

FAQ: Dürfen die beiden externen Gutachterinnen/Gutachter aus der Zwischenevaluation als externe Mitglieder in der Tenure-Kommission mitwirken bzw. erneut im Rahmen der Tenure-Track-Evaluation begutachten?

Aus rechtlicher Sicht ist die Wiederbestellung der Gutachterinnen/Gutachter grundsätzlich möglich; die TT-Satzung schließt dies nicht aus, es sei denn, dass zwischenzeitlich Gründe für eine Befangenheit bestehen. Seitens des Präsidiums wurde im Jahr 2023 empfohlen, nur eine Gutachterin/einen Gutachter, die/der zur Zwischenevaluation begutachtet hat, im Rahmen der Tenure-Evaluation wieder zu bestellen. Ziel ist es, eine Gutachterin/einen Gutachter zu erhalten, die/der die Entwicklung der TT-Professorin/des TT-Professors begleitet hat, aber auch zwei Gutachterinnen/Gutachter, die unabhängig des Zwischenergebnisses auf die gesamten Leistungen in der Qualifizierungsphase schauen.

Die zweite Gutachterin/der zweite Gutachter, die/der ebenfalls zur Zwischenevaluation begutachtet hat und nicht erneut für die TT-Evaluation bestellt wird, kann als externes Mitglied in die Tenure-Evaluationskommission aufgenommen werden (→ insgesamt sind zwei externe Mitglieder in der Tenure-Evaluationskommission erforderlich).

D Kommissionsarbeit

Ist die Tenure-Evaluationskommission vom Fakultätsrat beschlossen und steht ein Mitglied der ständigen TT-Kommission fest, kann die Kommissionsarbeit beginnen. Obligatorische Aufgaben der Kommission sind die Auswertung des Selbstberichts, das Führen eines Gesprächs mit der TT-Professorin/dem TT-Professor, die Einholung und Auswertung von drei Gutachten (davon eines aus dem Ausland) und einer studentischen Stellungnahme sowie die Abgabe einer Empfehlung für den Fakultätsrat, ob sich die TT-Professorin/der TT-Professor fachlich, pädagogisch und persönlich als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat und ihr/sein Dienstverhältnis somit verstetigt werden kann.

Tipp 1: Die Befangenheitsabfrage kann durch die oder den Vorsitzenden der Kommission auch **vor der ersten Sitzung im Umlaufverfahren** erfolgen. Mit diesem Vorgehen können befangene Mitglieder bereits vor der ersten Sitzung getauscht werden und die Beschlussfähigkeit der Kommission wird in der ersten Sitzung nicht gefährdet.

Tipp 2: Im Rahmen der Tenure-Evaluation ist mindestens ein Gespräch der TT-Kommission mit der TT-Professorin/dem TT-Professor erforderlich. **Weitere Formate** wie Fachvortrag, Lehrprobe und/oder Vor-Ort-Besuch sind möglich, wenn die TT-Kommission **hierfür einen Bedarf sieht**. Um das Verfahren zu straffen, wird empfohlen, dass sich die TT-Evaluationskommission vor der ersten Sitzung über das Format der Vorstellung der TT-Professorin/des TT-Professors abstimmt.

Für die Beschlussfassung und die Tätigkeit der Kommission gelten die Regelungen der Berufungsordnung entsprechend (→ siehe Kapitel 5.3 Berufungsleitfaden).

1. Sitzung: Auswertung Selbstbericht, Vorstellung, Auswahl der Gutachterinnen/Gutachter

a. Die oder der Vorsitzende der TT-Evaluationskommission stellt die Beschlussfähigkeit fest und dokumentiert für alle Mitglieder **mögliche Befangenheiten**. Befangene Mitglieder haben die Sitzung zu verlassen und sind vor der nächsten Sitzung durch vorab benannte Ersatzmitglieder oder Fakultätsratsbeschluss oder Eilentscheid der Dekanin/des Dekans zu ersetzen.

b. Ziel der Sitzung ist es, die Erreichung der im Rahmen der Berufung vereinbarten Ziele zu prüfen**.** Hierzu wird der Selbstbericht der zu beurteilenden Person ausgewertet. Deutliche Übererfüllung in Einzelpunkten, Auszeichnungen sowie besondere Leistungen können einzelne Unterschreitungen kompensieren. Außerdem findet **mindestens** ein Gespräch der TT-Professorin/des TT-Professors mit der Tenure-Evaluationskommission statt.
Kommt die Tenure-Evaluationskommission zu dem Schluss, dass die Leistungen der TT-Professorin/des TT-Professors nicht allein anhand des Selbstberichts und des Gesprächs zu bewerten sind, können zunächst weitere Formate für die Bewertung besprochen und durchgeführt werden (z. B. Fachvortrag, Lehrprobe, Gespräch, Vor-Ort-Besuch, siehe Tipp 2).

c. Kommt die Tenure-Evaluationskommission zu dem Schluss, dass die TT-Professorin/der TT-Professor die Ziele erreicht und sich aus Sicht der Kommission fachlich, pädagogisch sowie persönlich als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat, werden mögliche Gutachterinnen und Gutachter besprochen; es sind drei externe Gutachten erforderlich. **Von den drei externen Gutachten muss eines von einer Professorin oder einem Professor** erstellt werden**, die/der im Ausland** tätig ist (weitere Hinweise siehe vorhergehende FAQ). Ebenfalls wird die Stellungnahme der Vertreterinnen/Vertreter der Studierenden der TT-Evaluationskommission zur pädagogischen Eignung der Kandidatin/des Kandidaten erbeten, die zur abschließenden Sitzung vorliegen soll.

d. Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten den CV und den Selbstbericht der TT-Professorin/des TT-Professors, welcher die zur Berufung aufgestellten Ziel- und Leistungsvereinbarung enthält, die den Maßstab für die fachliche, pädagogische sowie persönliche Eignung bildet. Die Gutachterinnen/Gutachter sollten darum gebeten werden, in ihrer Beurteilung auch eine vergleichende Einordnung der Leistungen zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in ähnlichen Karrierestadien vorzunehmen (Anschreiben für die Gutachterinnen/Gutachter: siehe Anlage 1).

e. Jedes Gutachten beginnt mit einer Erklärung zur Befangenheit. Anschließend wird die Erfüllung der Leistungskriterien bewertet und eine Würdigung der fachlichen, pädagogischen sowie persönlichen Eignung vorgenommen sowie eine Empfehlung zur Bewährung bzw. Nichtbewährung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer abgegeben. Die wissenschaftliche Karrierestufe („akademisches Alter“) sowie die individuellen Lebensumstände der Kandidatin/des Kandidaten (z. B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen) sollen angemessene Berücksichtigung finden. Die persönliche Eignung kann beispielsweise anhand von wissenschaftlicher Kooperationsbereitschaft, Führungskompetenz, Verantwortungsbereitschaft, Kooperations- und Teamfähigkeit, Urteilsfähigkeit usw. beurteilt werden.

2. Zweite Kommissionsitzung: Auswertung der Gutachten, Bewährungsfeststellung

a. Die Kommission wertet die vorliegenden Gutachten aus. Auf kritische Aussagen in den Gutachten und in der studentischen Stellungnahme ist jeweils explizit einzugehen.

b. Anschließend beschließen alle anwesenden oder per Videokonferenz zugeschalteten Mitglieder über den Vorschlag in einer geheimen Abstimmung. Bei hybriden Sitzungen geben alle Kommissionsmitglieder ihre Stimme an eine neutrale Stimmbotin/einen neutralen Stimmboten ab, welche/welcher an der Sitzung nicht beteiligt ist. Die Stimmbotin/Der Stimmbote trägt alle Stimmen zusammen und informiert die Kommission anschließend über das Abstimmungsergebnis. Die Entscheidung über die Bewährung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bedarf neben der Mehrheit der Kommission auch der Mehrheit der der Kommission angehörenden stimmberechtigten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (»doppelte Mehrheit« siehe Kapitel 5.3).

Das Verfahren wird anschließend in einem Tenure-Bericht zusammengefasst (Aufbau des Berichts siehe Anlage 2), dem die Gutachten, die Stellungnahme der Vertreterinnen/Vertretern der Studierenden sowie eine Stellungnahme der/des Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zum Verfahren als Anlage beizulegen sind. Alle Verfahrensunterlagen werden an die Dekanin/den Dekan übermittelt.

Tipp zur Beschleunigung des Verfahrens: Steht das Datum für die 2. Kommissionsitzung fest, sollte bereits die Terminkette für die spätere Beratung in den Gremien festgesetzt werden (Vorgespräch mit der Fakultät im Präsidium, Fakultätsrat, Präsidium). Die Terminvereinbarung erfolgt auf Anfrage über die Fakultätsgeschäftsführung mit der Stabsstelle Berufungsmanagement.

Tipp bei gebotener Eile im Ausnahmefall: Besteht besondere Eile für den Abschluss der Kommissionsarbeit, kann die/der Vorsitzende die 1. und 2. Sitzung zusammenfassen. In diesem Fall müssen sowohl die Befangenheitsabfrage innerhalb der Kommission und die Einigung über mögliche Gutachtende vorab im Umlaufverfahren erfolgen sowie die Gutachten mit dem Ziel angefordert werden, dass sie bis zur geplanten Sitzung bereits vorliegen.

FAQ: Darf die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor Einsicht in die Gutachten der Tenure-Evaluation erhalten?

Grundsätzlich haben TT-Professorinnen/TT-Professoren einen Anspruch auf Einblick in die entsprechenden Gutachten. Dieses Recht darf erst nach Abschluss des Verfahrens und nur anonymisiert wahrgenommen werden.

Demnach müssen das Verfahren zunächst mit der Entscheidung des Präsidiums abgeschlossen und die personenbezogenen Angaben aus den Gutachten entfernt sein, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen, insbesondere gutachtende Personen, möglich sind.

FAQ: Was passiert bei einer negativen Tenure-Track-Evaluation?

Stellt die Tenure-Evaluationskommission fest, dass die TT-Professorin/der TT-Professor sich **nicht** bewährt hat, so teilt die Dekanin/der Dekan ihr/ihm dieses Ergebnis schriftlich mit und gibt ihr/ihm unter Einräumung einer Frist von vier Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme. Diese ist gemeinsam mit dem Tenure-Bericht dem Fakultätsrat vorzulegen.

Ist die TT-Evaluation negativ, kann der TT-Professorin/dem TT-Professor auf Antrag eine weitere befristete Beschäftigung von bis zu einem Jahr gewährt werden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Anschließend endet das Beschäftigungsverhältnis.

E Gremien und Verhandlung

Ist die Kommissionsarbeit abgeschlossen, findet nach Fertigstellung der Unterlagen und vor der Beschlussfassung im Fakultätsrat das **Vorgespräch** mit dem Präsidium statt.

Die finalen Unterlagen hierfür bestehen aus

- Tenure-Bericht (Aufbau des Berichts siehe Anlage 2),
- Gutachten,
- Stellungnahme der Vertreterinnen/Vertreter der Studierenden,
- Stellungnahme der/des Gleichstellungsbeauftragten,
- Zusätzlich für das Vorgespräch: Selbstbericht der TT-Professorin/des TT-Professors mit aktuellem CV.

Die Unterlagen sind 10 Arbeitstage vor dem Termin per Mail an praesident@uni-jena.de und berufung@uni-jena.de einzureichen. Am Vorgespräch nehmen die Mitglieder des Präsidiums, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität, die Dekanin/der Dekan sowie die/der Kommissionsvorsitzende teil. Die Teilnahme der **Korreferentin** oder des **Korreferenten** (= das Mitglied der ständigen TT-Kommission) am Vorgespräch ist nur dann erforderlich, wenn diese/dieser Bedenken zum Verfahrensablauf geltend machen möchte. Ist das Verfahren aus ihrer/seiner Sicht ordnungsgemäß verlaufen, so bestätigt sie/er dies kurz per E-Mail gegenüber der Stabsstelle Berufungsmanagement nach Ablauf der Kommissionsarbeit und vor dem Vorgespräch (formlos an berufung@uni-jena.de).

Das Vorgespräch wird von der Stabsstelle Berufungsmanagement protokolliert. In diesem Gespräch berichtet die/der Vorsitzende vom Verfahren und eventuellen Besonderheiten. Das Präsidium äußert sich zum Vorschlag. Änderungen, die sich aus dem Vorgespräch ergeben, werden anschließend in die Unterlagen eingearbeitet.

Die finalisierten Unterlagen werden dem **Fakultätsrat** vorgelegt; die Änderungsvorschläge und Kommentare des Präsidiums sollen in die Diskussion im Fakultätsrat eingebracht werden. Die Beschlussfassung im Fakultätsrat erfolgt geheim und nach Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sowie Nicht-Hochschullehrerinnen und Nicht-Hochschullehrern getrennt (»doppelte Mehrheit«). Befangenheiten sind zu beachten. Der Fakultätsrat spricht eine Empfehlung an das Präsidium aus, ob eine Verstetigung des Dienstverhältnisses der TT-Professorin/des TT-Professors erfolgen soll.

Nach der Empfehlung des Fakultätsrats werden die Unterlagen dem **Präsidium** übermittelt (per Mail an praesident@uni-jena.de und berufung@uni-jena.de). In einer der nächsten wöchentlich stattfindenden Präsidiumssitzungen prüft und entscheidet die Präsidentin/der Präsident im Benehmen mit dem Präsidium über die Bewährung der TT-Professorin/des TT-Professors. Bei festgestellter Bewährung erteilt die Präsidentin/der Präsident am Folgetag den Ruf auf eine unbefristete höherwertige Professur. **Die Ruferteilung soll spätestens vier Monate vor Ablauf der Befristung erfolgen.**

Anschließend erfolgen die Tenure-Verhandlungen für die unbefristete höherwertige Professur (→ siehe Kapitel 14 „Verhandlungsverfahren“ im Berufungsleitfaden). Nach Angebotserteilung und Angebotsannahme bereitet Dezernat 5 – Personal bzw. der Geschäftsbereich Personalmanagement in der

Medizinischen Fakultät bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen die Ernennungsurkunde bzw. den Arbeitsvertrag für die höherwertige Professur vor, die bzw. der schließlich von der Präsidentin/dem Präsidenten überreicht wird. Die Terminvereinbarung zur Urkundenübergabe wird von Dezernat 5 bzw. dem Geschäftsbereich Personalmanagement in der Medizinischen Fakultät und dem Sekretariat der Präsidentin/des Präsidenten koordiniert.

F Prozessübersicht

Bitte wenden Sie sich bei Fragen zum Prozess oder unvorhersehbaren Vorkommnissen an die Stabsstelle Berufungsmanagement (berufung@uni-jena.de).

5. Das Tenure-Verfahren von einer W2-Professur auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur

Das Tenure-Verfahren für W2-Professorinnen und W2-Professoren mit TT-Zusage dient der abschließenden Prüfung, ob eine Bewährung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer vorliegt und den W2-Professorinnen/W2-Professoren eine unbefristete W2- oder W3-Professur übertragen wird.

Hinweis: W2-Professuren mit TT nach W2 schreibt die Universität Jena aktuell nicht aus.

Diese Prozessbeschreibung gilt für W2-Professorinnen und W2-Professoren mit TT-Zusage.

A Selbstbericht

Die Evaluation startet mit der Erstellung eines Selbstberichts der W2-Professorin/des W2-Professors mit TT-Zusage, der in der Regel 12 Monate vor Ablauf ihres/seines Beschäftigungsverhältnisses bei der Dekanin/dem Dekan abgegeben wird.

Tipp: Da die spätere Ruferteilung auf die unbefristete höherwertige Professur vier Monate vor Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen soll, empfiehlt die Stabsstelle Berufungsmanagement, den Selbstbericht bereits 1 bis 2 Monate früher bei der Dekanin/dem Dekan abzugeben.

Der Selbstbericht soll höchstens zehn Seiten umfassen. Er enthält die Aufstellung der im Rahmen der Berufung vereinbarten Ziel- und Leistungsvereinbarung für das Tenure-Verfahren und eine Dokumentation, die die Erreichung der Ziele durch Leistungsnachweise belegt. Im Selbstbericht soll die W2-Professorin/der W2-Professor mit TT-Zusage Erfolge, Rückschläge und Hindernisse im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeiten sowie ihre/seine weiteren wissenschaftlichen Planungen darlegen. Teil der Dokumentation sind auch die Ergebnisse der regelmäßigen Lehrevaluation durch die Studierenden. Dem Selbstbericht ist ein aktueller CV beizulegen. Um der Evaluationskommission und den Gutachtenden eine Leistungseinschätzung nach akademischem Alter zu ermöglichen, wird den W2-Professorinnen/W2-Professoren mit TT-Zusage empfohlen, im CV über individuelle Lebensumstände (z. B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen) zu informieren. Der Selbstbericht ist in deutscher oder englischer Sprache vorzulegen.

B Verfahrenseröffnung

Die Dekanin/der Dekan eröffnet das Verfahren, indem sie/er durch Beschluss im Fakultätsrat eine Evaluationskommission einsetzt. Parallel dazu informiert die Fakultätsgeschäftsführung die **ständige TT-Kommission** über die geplante Verfahrenseröffnung und fragt ein Mitglied („Berichterstatterin“/ „Berichterstatter“) für das Tenure-Verfahren an (formlose E-Mail an tenure-track@uni-jena.de). Die Berichterstatterin oder der Berichterstatter darf zur Gewährleistung der Unabhängigkeit nicht der eigenen Fakultät angehören.

C Kommissionszusammensetzung

Der Evaluationskommission gehören stimmberechtigt an:

- drei Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer der Fakultät, davon eine/einer aus einem anderen Fachgebiet,
- eine Vertreterin/ein Vertreter der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowie
- eine Vertreterin/ein Vertreter der Studierenden.

Mindestens zwei der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein. In begründeten Fällen kann nach Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten von dieser Anforderung abgewichen werden. Der Fakultätsrat legt außerdem einen Vorsitz für die Kommission fest.

Der Evaluationskommission gehört beratend an:

- die/der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.

Die Dekanin/der Dekan kann beratend an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. Im Fall einer **gemeinsamen Berufung** mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung wird diese bei der Zusammensetzung der Kommission entsprechend den für gemeinsame Berufungen geltenden Regelungen berücksichtigt (paritätische Benennung der Mitglieder zumindest auf Ebene der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer).

Bei der Zusammensetzung der Evaluationskommission sind die Grundsätze der Berufungsordnung zur Befangenheit einzuhalten.

D Kommissionsarbeit

Ist die Evaluationskommission vom Fakultätsrat beschlossen und steht ein Mitglied der ständigen TT-Kommission fest, kann die Kommissionsarbeit beginnen. Aufgaben der Kommission sind die Auswertung des Selbstberichts, die Einholung und Auswertung von drei Gutachten (davon eines aus dem Ausland) und einer studentischen Stellungnahme sowie die Abgabe einer Empfehlung für den Fakultätsrat, ob sich die Professorin/der Professor fachlich, pädagogisch sowie persönlich als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat und ihr/sein Dienstverhältnis somit verstetigt werden kann.

Tipp: Die Befangenheitsabfrage kann durch die oder den Vorsitzenden der Kommission auch **vor der ersten Sitzung im Umlaufverfahren** erfolgen. Mit diesem Vorgehen können befangene Mitglieder bereits vor der ersten Sitzung ausgetauscht werden und die Beschlussfähigkeit der Kommission ist in der ersten Sitzung nicht gefährdet.

Tipp: Im Rahmen des Tenure-Verfahrens können ein Gespräch sowie weitere Formate, wie Fachvortrag, Lehrprobe und/oder Vor-Ort-Besuch, vorgesehen werden, wenn die TT-Kommission hierfür einen Bedarf sieht. Ansonsten ist dies nicht erforderlich. Um das Verfahren zu straffen, wird empfohlen, dass sich die Evaluationskommission vor der ersten Sitzung darüber abstimmt, ob im Rahmen der ersten Sitzung lediglich der Selbstbericht ausgewertet werden oder ob eine Vorstellung der W2-Professorin/des W2-Professors mit TT-Zusage stattfinden soll.

Für die Beschlussfassung und die Tätigkeit der Kommission gelten die Regelungen der Berufungsordnung entsprechend (→ siehe Kapitel 5.3 Berufungsleitfaden).

1. Sitzung: Auswertung Selbstbericht, Vorstellung, Auswahl der Gutachterinnen/Gutachter

a. Die oder der Vorsitzende der Evaluationskommission stellt die Beschlussfähigkeit fest und dokumentiert für alle Mitglieder **mögliche Befangenheiten**. Befangene Mitglieder haben die Sitzung zu verlassen und sind vor der nächsten Sitzung durch vorab benannte Ersatzmitglieder oder Fakultätsratsbeschluss oder Eilentscheid der Dekanin/des Dekans zu ersetzen.

b. Ziel der Sitzung ist es, die Erreichung der im Rahmen der Berufung vereinbarten Ziele zu prüfen. Hierzu wird der Selbstbericht der zu beurteilenden Person ausgewertet. Deutliche Übererfüllung in Einzelpunkten, Auszeichnungen sowie besondere Leistungen können einzelne Unterschreitungen kompensieren. Ein universitätsöffentlicher Fachvortrag, eine Lehrprobe und ein Vorstellungsgespräch **können** vorgesehen werden, wenn die Evaluationskommission hierfür Bedarf sieht, ansonsten sind sie nicht erforderlich.

c. Sofern die Evaluationskommission zu dem Schluss kommt, dass die Professorin/der Professor die Ziele erreicht und sich aus Sicht der Kommission fachlich, pädagogisch sowie persönlich als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat, werden mögliche Gutachterinnen und Gutachter

besprochen. Es sind drei externe Gutachten erforderlich. **Von den drei externen Gutachten muss eines von einer Professorin oder einem Professor** erstellt werden**, die/der im Ausland** tätig ist. Ebenfalls wird eine Stellungnahme der Vertreterinnen/Vertreter der Studierenden der Evaluationskommission zur pädagogischen Eignung der Kandidatin/des Kandidaten erbeten, die zur abschließenden Sitzung vorliegen soll. Kommt die Evaluationskommission zu dem Schluss, dass die Leistungen der W2-Professorin/des W2-Professors mit TT-Zusage nicht allein anhand des Selbstberichts zu bewerten sind, können zunächst weitere Bewertungsformate diskutiert und eingesetzt werden (z. B. Fachvortrag, Lehrprobe, Gespräch, Vor-Ort-Besuch).

d. Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten den CV und den Selbstbericht der Professorin/des Professors, welcher die zur Berufung aufgestellten Ziel- und Leistungsvereinbarung enthält, die den Maßstab für die fachliche, pädagogische sowie persönliche Eignung bildet. Die Gutachterinnen/Gutachter sollten darum gebeten werden, in ihrer Beurteilung auch eine vergleichende Einordnung der Leistungen zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in ähnlichen Karrierestadien vorzunehmen (Anschreiben für die Gutachterinnen/Gutachter: siehe Anlage 1).

e. Jedes Gutachten beginnt mit einer Erklärung zur Befangenheit. Anschließend wird die Erfüllung der Leistungskriterien bewertet, eine Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung vorgenommen sowie eine Empfehlung zur Bewährung bzw. Nichtbewährung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer abgegeben. Die wissenschaftliche Karrierestufe („akademisches Alter“) sowie die individuellen Lebensumstände der Kandidatin/des Kandidaten (z. B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen) sollen angemessene Berücksichtigung finden. Die persönliche Eignung kann beispielsweise anhand von wissenschaftlicher Kooperationsbereitschaft, Führungskompetenz, Verantwortungsbereitschaft, Kooperations- und Teamfähigkeit, Urteilsfähigkeit usw. beurteilt werden.

2. Zweite Kommissionsitzung: Auswertung der Gutachten, Bewährungsfeststellung

a. Die Kommission wertet die vorliegenden Gutachten aus. Auf kritische Aussagen in den Gutachten und in der studentischen Stellungnahme ist jeweils explizit einzugehen.

b. Anschließend beschließen alle anwesenden oder per Videokonferenz zugeschalteten Mitglieder über den Vorschlag in einer geheimen Abstimmung. Bei hybriden Sitzungen geben alle Kommissionsmitglieder ihre Stimme an eine neutrale Stimmbotin/einen neutralen Stimmboten ab, welche/welcher an der Sitzung nicht beteiligt ist. Die Stimmbotin/Der Stimmbote trägt alle Stimmen zusammen und informiert die Kommission anschließend über das Abstimmungsergebnis. Die Entscheidung über die Bewährung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bedarf neben der Mehrheit der Kommission auch der Mehrheit der der Kommission angehörenden stimmberechtigten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (»doppelte Mehrheit« siehe Kapitel 5.3).

Das Verfahren wird anschließend in einem Tenure-Bericht zusammengefasst (Aufbau des Berichts siehe Anlage 2), dem die Gutachten, die Stellungnahme der Vertreterinnen/Vertretern der Studierenden sowie eine Stellungnahme des/der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zum Verfahren als Anlage beizulegen sind. Alle Verfahrensunterlagen werden an die Dekanin/den Dekan übermittelt.

Tipp zur Beschleunigung des Verfahrens: Steht das Datum für die 2. Kommissionsitzung fest, sollte bereits die Terminkette für die spätere Beratung in den Gremien festgesetzt werden (Vorgespräch mit der Fakultät im Präsidium, Fakultätsrat, Präsidium). Die Terminvereinbarung erfolgt auf Anfrage über die Fakultätsgeschäftsführung mit der Stabsstelle Berufungsmanagement.

Tipp bei gebotener Eile im Ausnahmefall: Besteht besondere Eile für den Abschluss der Kommissionsarbeit kann die/der Vorsitzende die 1. und 2. Sitzung zusammenfassen. In diesem Fall müssten sowohl die Befangenheitsabfrage innerhalb der Kommission und die Einigung über mögliche Gutachtende vorab im Umlaufverfahren erfolgen sowie die Gutachten mit dem Ziel angefordert werden, dass sie bis zur geplanten Sitzung bereits vorliegen.

FAQ: Darf die W2-Professorin/der W2-Professor mit Tenure-Track-Zusage Einsicht in die Gutachten der Tenure-Evaluation erhalten?

Grundsätzlich haben Professorinnen/Professoren einen Anspruch auf Einblick in die entsprechenden Gutachten. Dieses Recht darf erst nach Abschluss des Verfahrens und nur anonymisiert wahrgenommen werden.

Demnach müssen das Verfahren zunächst mit der Entscheidung des Präsidiums abgeschlossen und die personenbezogenen Angaben aus den Gutachten entfernt sein, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen, insbesondere begutachtende Personen, möglich sind.

FAQ: Was passiert bei einer negativen Tenure-Track-Evaluation?

Stellt die Evaluationskommission fest, dass die Professorin/der Professor sich **nicht** bewährt hat, so teilt die Dekanin/der Dekan ihr/ihm dieses Ergebnis schriftlich mit und gibt ihr/ihm unter Einräumung einer Frist von vier Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme. Diese ist gemeinsam mit dem Tenure-Bericht dem Fakultätsrat vorzulegen.

Ist die TT-Evaluation negativ, kann der Professorin/dem Professor auf Antrag eine weitere befristete Beschäftigung von bis zu einem Jahr gewährt werden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Anschließend endet das Beschäftigungsverhältnis.

E Gremien und Verhandlung

Ist die Kommissionsarbeit abgeschlossen, findet nach Fertigstellung der Unterlagen und vor der Beschlussfassung im Fakultätsrat das **Vorgespräch** mit dem Präsidium statt.

Die finalen Unterlagen hierfür bestehen aus

- Tenure-Bericht (Aufbau des Berichts siehe Anlage 2),
- Gutachten,
- Stellungnahme der Vertreterinnen/Vertreter der Studierenden,
- Stellungnahme der/des Gleichstellungsbeauftragten,
- Zusätzlich für das Vorgespräch: Selbstbericht der W2-Professorin/des W2-Professors mit TT-Zusage mit aktuellem CV.

Die Unterlagen sind 10 Arbeitstage vor dem Termin per Mail an praesident@uni-jena.de und berufung@uni-jena.de einzureichen. Am Vorgespräch nehmen die Mitglieder des Präsidiums, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität, die Dekanin/der Dekan sowie die/der Kommissionsvorsitzende teil. Die Teilnahme der **Korreferentin** oder des **Korreferenten** (= das Mitglied der ständigen TT-Kommission) am Vorgespräch ist nur dann erforderlich, wenn diese/dieser Bedenken zum Verfahrensablauf geltend machen möchte. Ist das Verfahren aus ihrer/seiner Sicht ordnungsgemäß verlaufen, so bestätigt sie/er dies kurz per E-Mail gegenüber der Stabsstelle Berufungsmanagement nach Ablauf der Kommissionsarbeit und vor dem Vorgespräch (formlos an berufung@uni-jena.de).

Das Vorgespräch wird von der Stabsstelle Berufungsmanagement protokolliert. In diesem Gespräch berichtet die/der Vorsitzende vom Verfahren und eventuellen Besonderheiten. Das Präsidium äußert sich zum Vorschlag. Änderungen, die sich aus dem Vorgespräch ergeben, werden anschließend in die Unterlagen eingearbeitet.

Die finalisierten Unterlagen werden dem **Fakultätsrat** vorgelegt; die Änderungsvorschläge und Kommentare des Präsidiums sollen in die Diskussion im Fakultätsrat eingebracht werden. Die Beschlussfassung im Fakultätsrat erfolgt geheim und nach Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sowie Nicht-Hochschullehrerinnen und Nicht-Hochschullehrern getrennt (»doppelte Mehrheit«). Befangenheiten sind zu beachten. Der Fakultätsrat spricht eine Empfehlung an das Präsidium aus, ob eine Verstetigung des Dienstverhältnisses der Professorin/des Professors erfolgen soll.

Nach der Empfehlung des Fakultätsrats werden die Unterlagen dem **Präsidium** übermittelt (per Mail an praesident@uni-jena.de und berufung@uni-jena.de). In einer der nächsten wöchentlich stattfindenden Präsidiumssitzungen prüft und entscheidet die Präsidentin/der Präsident im Benehmen mit dem Präsidium über die Bewährung der Professorin/des Professors. Bei festgestellter Bewährung erteilt die Präsidentin/der Präsident am Folgetag den Ruf auf eine unbefristete (höherwertige) Professur. **Die Ruferteilung soll spätestens vier Monate vor Ablauf der Befristung erfolgen.**

Anschließend erfolgen die Tenure-Verhandlungen für die unbefristete (höherwertige) Professur (→ siehe Kapitel 14 „Verhandlungsverfahren“ im Berufungsleitfaden). Nach Angebotserteilung und Angebotsannahme bereitet Dezernat 5 – Personal bzw. der Geschäftsbereich Personalmanagement in der Medizinischen Fakultät bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen die Ernennungsurkunde bzw. den Arbeitsvertrag für die unbefristete (höherwertige) Professur vor, die schließlich von der Präsidentin oder dem Präsidenten überreicht wird. Die Terminvereinbarung zur Urkundenübergabe wird von Dezernat 5 bzw. dem Geschäftsbereich Personalmanagement in der Medizinischen Fakultät und dem Sekretariat der Präsidentin/des Präsidenten koordiniert.

F Prozessübersicht

Bitte wenden Sie sich bei Fragen zum Prozess oder unvorhersehbaren Vorkommnissen an die Stabsstelle Berufungsmanagement (berufung@uni-jena.de).

Anlage 1: Empfehlung zur Anfrage von Gutachtenden

Zwischenevaluation - Gutachtenanfrage:

Sehr geehrte Frau Professorin ___, sehr geehrter Herr Professor ____,

für Ihre Bereitschaft, ein Gutachten für die Zwischenevaluierung im Tenure-Track-Verfahren für JProf. <Vorname Name> zu erstellen, bedanke ich mich auch im Namen unserer Dekanin bzw. unseres Dekans und der Kommission sehr herzlich bei Ihnen.

Die Zwischenevaluation dient der Feststellung, ob sich JProf. <Name> mit ihren/seinen Leistungen in Forschung und Lehre als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat, sowie der Orientierung über den weiteren Karriereweg. Den Maßstab für die fachliche und pädagogische Eignung bilden Leistungskriterien, die im Rahmen der Berufung festgelegt worden sind (siehe Selbstbericht). Die wissenschaftliche Karrierestufe („akademisches Alter“) sowie die individuellen Lebensumstände (z. B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen) sollen angemessene Berücksichtigung finden.

Bitte nehmen Sie zu Beginn Ihres Gutachtens kurz Stellung zum Thema Befangenheit. Ihr Gutachten sollte eine eingehende Würdigung der fachlichen, pädagogischen und – soweit möglich – persönlichen Eignung von JProf. <Name> beinhalten und mit einer Empfehlung über Bewährung bzw. Nichtbewährung für die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses schließen. Bitte nehmen Sie in Ihrer Beurteilung auch eine vergleichende Einordnung der Leistungen der Kandidatin/des Kandidaten zu Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in ähnlichen Karrierestadien vor. Zur Beurteilung der persönlichen Eignung können beispielsweise Kriterien wie wissenschaftliche Kooperationsbereitschaft, Führungskompetenz, Verantwortungsbereitschaft, Kooperations- und Teamfähigkeit, Urteilsfähigkeit usw. herangezogen werden.

Im Anhang zu dieser Mail übersende ich Ihnen die entsprechenden Unterlagen der Kandidatin/des Kandidaten. ***Oder*** Über den nachfolgenden Link erhalten Sie Zugang zu den Unterlagen der Kandidatin/des Kandidaten: ***Link einfügen***. Ich bitte Sie herzlich, Ihr Gutachten bis spätestens <Datum> einzureichen. Nochmals vielen Dank für Ihre Unterstützung. Für Rückfragen stehe ich Ihnen jederzeit sehr gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße aus Jena

<Unterschrift>

Tenure-Track-Evaluation - Gutachtenanfrage:

Sehr geehrte Frau Professorin ___, sehr geehrter Herr Professor ____,

für Ihre Bereitschaft, ein Gutachten für die Tenure-Track-Evaluation im Verfahren für JProf. <Vorname Name> zu erstellen, bedanke ich mich auch im Namen unserer Dekanin bzw. unseres Dekans und der Kommission sehr herzlich bei Ihnen.

Die Tenure-Track-Evaluation dient der abschließenden Feststellung, ob sich JProf. <Name> mit ihren/seinen Leistungen in Forschung und Lehre als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat und ihr/ihm eine unbefristete höherwertige Professur übertragen wird.

Den Maßstab für die fachliche und pädagogische Eignung bilden die Leistungskriterien, die im Rahmen der Berufung festgelegt worden sind (siehe Selbstbericht). Die wissenschaftliche Karrierestufe („akademisches Alter“) sowie die individuellen Lebensumstände (z. B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen) sollen angemessene Berücksichtigung finden.

Bitte nehmen Sie zu Beginn Ihres Gutachtens kurz Stellung zum Thema Befangenheit. Ihr Gutachten sollte eine eingehende Würdigung der fachlichen, pädagogischen und – soweit möglich – persönlichen Eignung von JProf. <Name> beinhalten und mit einer Empfehlung über die Bewährung bzw. Nichtbewährung für die Übertragung einer unbefristeten höherwertigen Professur schließen. Bitte nehmen Sie in Ihrer Beurteilung auch eine vergleichende Einordnung der Leistungen der Kandidatin/des Kandidaten zu Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in ähnlichen Karrierestadien vor. Zur Beurteilung der persönlichen Eignung können beispielsweise Kriterien wie wissenschaftliche Kooperationsbereitschaft, Führungskompetenz, Verantwortungsbereitschaft, Kooperations- und Teamfähigkeit, Urteilsfähigkeit usw. herangezogen werden.

Im Anhang zu dieser Mail übersende ich Ihnen die entsprechenden Unterlagen der Kandidatin/des Kandidaten. ***Oder*** Über den nachfolgenden Link erhalten Sie Zugang zu den Unterlagen der Kandidatin/des Kandidaten: ***Link einfügen***. Ich bitte Sie herzlich, Ihr Gutachten bis spätestens <Datum> einzureichen. Nochmals vielen Dank für Ihre Unterstützung. Für Rückfragen stehe ich Ihnen jederzeit sehr gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße aus Jena

<Unterschrift>

Tenure-Track-Evaluation für W2-Professorinnen/Professoren - Gutachtenanfrage:

Sehr geehrte Frau Professorin ___, sehr geehrter Herr Professor ____,

für Ihre Bereitschaft, ein Gutachten für die Tenure-Track-Evaluation im Verfahren für Prof. <Vorname Name> zu erstellen, bedanke ich mich auch im Namen unserer Dekanin bzw. unseres Dekans und der Kommission sehr herzlich bei Ihnen.

Die Evaluation dient der abschließenden Feststellung, ob sich Prof. <Name> mit ihren/seinen Leistungen in Forschung und Lehre als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat und ihr/ihm eine unbefristete höherwertige Professur übertragen wird.

Den Maßstab für die fachliche und pädagogische Eignung bilden die Leistungskriterien, die im Rahmen der Berufung festgelegt worden sind (siehe Selbstbericht). Die wissenschaftliche Karrierestufe („akademisches Alter“) sowie die individuellen Lebensumstände (z. B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen) sollen angemessene Berücksichtigung finden.

Bitte nehmen Sie zu Beginn Ihres Gutachtens kurz Stellung zum Thema Befangenheit. Ihr Gutachten sollte eine eingehende Würdigung der fachlichen, pädagogischen und – soweit möglich – persönlichen Eignung von Prof. <Name> beinhalten und mit einer Empfehlung über die Bewährung bzw. Nichtbewährung für die Übertragung einer unbefristeten höherwertigen Professur schließen. Bitte nehmen Sie in Ihrer Beurteilung auch eine vergleichende Einordnung der Leistungen der Kandidatin/des Kandidaten zu Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in ähnlichen Karrierestadien vor. Zur Beurteilung der persönlichen Eignung können beispielsweise Kriterien wie wissenschaftliche Kooperationsbereitschaft, Führungskompetenz, Verantwortungsbereitschaft, Kooperations- und Teamfähigkeit, Urteilsfähigkeit usw. herangezogen werden.

Im Anhang zu dieser Mail übersende ich Ihnen die entsprechenden Unterlagen der Kandidatin/des Kandidaten. ***Oder*** Über den nachfolgenden Link erhalten Sie Zugang zu den Unterlagen der Kandidatin/des Kandidaten: ***Link einfügen***. Ich bitte Sie herzlich, Ihr Gutachten bis spätestens <Datum> einzureichen. Nochmals vielen Dank für Ihre Unterstützung. Für Rückfragen stehe ich Ihnen jederzeit sehr gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße aus Jena

<Unterschrift>

Anlage 2: Aufbau eines Zwischen- und Tenure-Evaluationsberichts

1. Einrichtung der Professur

Inhalte: Professurinhaberin/Professurinhaber, Fachgebiet, Besetzungsdatum, kurze Einordnung von Professur und Kandidatin/Kandidat in die Fakultätsstruktur

2. Zusammensetzung der Kommission

Darstellung der Zusammensetzung. Erfordernisse zur Zusammensetzung siehe Prozessbeschreibung.

3. Sitzungen der Kommission

1. Sitzung: <Datum, Uhrzeit>

<Auflistung TOPs>

2. Sitzung: <Datum, Uhrzeit>

<Auflistung TOPs>

4. Befangenheiten

Es gelten die Regelungen für Berufungskommissionen.

5. Bewertung der Leistungen der Kandidatin oder des Kandidaten/Auswertung des Selbstberichts

a) Fachliche Eignung
anhand der Erfüllung der in den Berufungsverhandlungen festgelegten Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie ggf. darüber hinaus erbrachter Leistungen

b) Pädagogische Eignung
anhand der Erfüllung der in den Berufungsverhandlungen festgelegten Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie ggf. darüber hinaus erbrachter Leistungen und der Stellungnahme der Vertreterin/des Vertreters der Studierenden der Kommission

c) Persönliche Eignung
fachübergreifende Beurteilungskriterien wie z.B. wissenschaftliche Kooperationsbereitschaft, Führungskompetenz, Verantwortungsbereitschaft, Kooperations- und Teamfähigkeit, Urteilsfähigkeit, usw.

d) **nur bei W1-Tenure Evaluation**: Beschreibung der Vorstellung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors und Bewertung des Gesprächs

6. Externe Begutachtung

- ZE: zwei externe Fachgutachten sind erforderlich.
- TE: drei externe Fachgutachten sind erforderlich, davon eines aus dem Ausland.

Inhalt:

- kurze Vorstellung/fachliche Eignung der Gutachterinnen/Gutachter
- Inhalte der Gutachten; insbesondere auf Kritik eingehen

7. Abstimmung

Die Abstimmung erfolgt geheim. Die „doppelte Mehrheit“ ist erforderlich (= sowohl Mehrheit der Anwesenden als auch Mehrheit der dem Gremium angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer).

8. Empfehlung der Zwischenevaluationskommission / Tenure-Track-Kommission

Inhalt:

ZE – kurze Laudatio: Für eine positive Zwischenevaluierung **muss erkennbar sein**, dass die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor als eigenständige Forscherpersönlichkeit in der Lage ist, ihren/seinen Forschungs- und Arbeitsbereich selbständig zu gestalten und nach außen zu vertreten und dass sie/er sich auf einem **Entwicklungsweg** befindet, der es ihr/ihm erlaubt, sich dauerhaft erfolgreich in der Wissenschaft zu etablieren.

TE - kurze Laudatio: Für eine positive Tenure-Track-Evaluierung **muss nachgewiesen sein**, dass die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor als eigenständige Forscherpersönlichkeit in der Lage ist, ihren/seinen Forschungs- und Arbeitsbereich selbständig zu gestalten und nach außen zu vertreten und dass sie/er sich für eine **verstetigte höherwertige Professur** als Hochschullehrerin/Hochschullehrer **bewährt** hat.

Anlagen:

- Gutachten
- Studentisches Votum
- TE: Stellungnahme der Gleichstellung
- ZE: ggf. Stellungnahme der Gleichstellung, sofern nicht im Bericht dokumentiert.

Weitere Unterlagen:

- ZE: Für die Beratung im Präsidium ist der Selbstbericht inklusive eines aktuellen CV beizulegen.
- TE: Für das Vorgespräch mit dem Präsidium ist der Selbstbericht inklusive eines aktuellen CV beizulegen.