



## AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal  
Herausgegeben vom Rektor

**NR\_74** JAHRGANG 47  
28. November 2018

### **Ordnung zur Durchführung von Tenure- und Evaluationsverfahren für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

**vom 28.11.2018**

Auf Grund des § 2 Abs. 4 und des § 38 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert am 17.10.2017 (GV. NRW S. 806), hat die Bergische Universität Wuppertal die folgende Ordnung erlassen.

#### **Inhaltsübersicht**

##### **I. Allgemeines**

- § 1 Ziele
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Ablauf
- § 4 Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

##### **II. Aufgaben und Bildung der Kommissionen**

- § 5 Tenure-Board
- § 6 Evaluationskommission
- § 7 Tenure-Kommission

##### **III. Qualitätssicherung und Förderung**

- § 8 Ziel- und Ausstattungsvereinbarung
- § 9 Unterstützung und Förderung

##### **IV. Verfahren**

- § 10 Zwischenevaluation
- § 11 Tenure-Evaluation
- § 12 Vorzeitige Verstetigung
- § 13 Auswirkung von Beurlaubungen für familiäre oder wissenschaftliche Zwecke
- § 14 Inkrafttreten, Übergangsregelungen

#### **I. Allgemeines**

##### **§ 1 Ziele**

- (1) Die Bergische Universität Wuppertal möchte es ausgezeichneten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ermöglichen, bereits im frühen Stadium der wissenschaftlichen Karriere einen planbaren und transparenten Weg zu beschreiten, der einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem fördert. Dies soll durch die Besetzung von Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track erreicht werden. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, deren Stelle mit einem Tenure Track versehen ist, sollen nach erfolgreicher Tenure-Evaluation auf eine dauerhafte W 2- oder W 3-Professur an der Bergischen Universität Wuppertal übernommen werden. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, deren Stelle nicht mit einem Tenure Track versehen ist, werden auf die Übernahme einer Professur oder einer vergleichbaren Position außerhalb der Bergischen Universität Wuppertal vorbereitet. Für die erforderliche Qualifizierung ist es

notwendig, dass die Leistungsanforderungen transparent sind, eine Unterstützung durch Orientierung, Beratung und zusätzliche Qualifikationsangebote gesichert ist und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt wird.

- (2) Diese Ordnung soll die dafür erforderlichen Voraussetzungen schaffen und regeln. Die Berufungen auf W 1-Juniorprofessuren erfolgen nach der Verfahrensordnung für die Besetzung von Hochschullehrerinnen- und Hochschullehrerstellen an der Bergischen Universität Wuppertal (Berufungsordnung, BO) vom 27.11.2018 (Amtl. Mittlg. 73/18) in der jeweils gültigen Fassung, soweit sich aus dieser Ordnung nichts anderes ergibt.
- (3) Das Amt der/des Berufungskommissionsvorsitzenden und der/des stellvertretenden Berufungskommissionsvorsitzenden bleibt über die Dienstzeit der jeweiligen Juniorprofessur hinweg bestehen. Sie/Er nimmt die ihr/ihm nach dieser Ordnung obliegenden Aufgaben wahr. Scheidet die/der Berufungskommissionsvorsitzende während der Laufzeit der Juniorprofessur aus dem Dienst der Bergischen Universität Wuppertal aus, wird durch den Fakultätsrat ein anderes Mitglied der Fakultät oder durch den Rat des Instituts für Bildungsforschung in der School of Education ein anderes Mitglied des Instituts für Bildungsforschung in der School of Education bestimmt, das die Aufgaben entsprechend wahrnimmt.

## **§ 2 Geltungsbereich**

Diese Ordnung gilt für Juniorprofessuren. Für Juniorprofessuren, die nicht mit einem Tenure Track versehen sind, gelten die Regelungen zum Tenure-Verfahren nicht.

## **§ 3 Ablauf**

- (1) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt (erste Phase). Im Laufe des dritten Jahres soll das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um drei Jahre verlängert werden (zweite Phase), wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder als Hochschullehrer bewährt hat (vgl. § 39 Abs. 5 HG).
- (2) Über die Bewährung als Hochschullehrerin oder als Hochschullehrer wird im Rahmen einer Zwischenevaluation entschieden.
- (3) Ist die Juniorprofessur mit einem Tenure Track versehen, wird im Rahmen eines Tenure-Verfahrens in der Regel am Ende der zweiten Phase entschieden, ob die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor dauerhaft auf eine unbefristete Professur übernommen und ihr oder ihm ein entsprechender Ruf erteilt wird.

## **§ 4 Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen**

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sind entsprechend den rechtlichen Vorgaben umfassend an allen Verfahrensschritten zu beteiligen und somit auch zu allen Sitzungen der Kommissionen einzuladen.

## **II. Aufgaben und Bildung der Kommissionen**

### **§ 5 Tenure-Board**

- (1) Das Rektorat richtet ein universitätsweit zuständiges und in seinen Entscheidungen unabhängiges Tenure-Board ein. Das Tenure-Board
  - sorgt für die Einhaltung universitätsweiter Qualitätsstandards und ist verantwortlich für eine regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung dieser Standards (§ 8 Abs. 1),
  - muss bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure Track den Zielvereinbarungen (§ 8) und den darin formulierten Leistungserwartungen zustimmen und
  - trifft bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure Track die Entscheidung bei der Tenure-Evaluation.

- (2) Das Tenure-Board setzt sich aus sechs Professorinnen und Professoren der Bergischen Universität Wuppertal zusammen, die die Vielfalt der an ihr vorhandenen Wissenschaftsgebiete repräsentieren, in Berufungsangelegenheiten erfahren, in fachlicher und überfachlicher Hinsicht anerkannt sowie in der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den frühen Phasen ihrer Karriere besonders ausgewiesen sind. Darüber hinaus gehört dem Tenure-Board mit Stimmrecht das für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zuständige Rektoratsmitglied an, dem auch die Leitung des Gremiums obliegt. Das Tenure-Board wählt aus dem Kreis seiner Mitglieder eine Vertreterin oder einen Vertreter. Das Tenure-Board soll geschlechtsparitatisch besetzt sein.
- (3) Die sechs Professorinnen und Professoren sowie sechs Ersatzmitglieder werden vom Rektorat im Benehmen mit dem Senat für die Dauer von vier Jahren benannt. Eine Wiederernennung ist möglich. Die maximale Amtszeit soll acht Jahre nicht überschreiten. Die Ersatzmitglieder vertreten die Mitglieder des Tenure-Boards, wenn diese an einer Sitzung nicht teilnehmen können. Hierfür wird zu Beginn der Amtszeit eine ad personam-Vertretung festgelegt.
- (4) Das Tenure-Board tagt mindestens einmal je Semester. Es tritt jedoch spätestens innerhalb von vier Wochen zusammen, nachdem ein Votum einer Fakultät bezüglich einer Tenure-Evaluation (§ 11) eingegangen ist. Die/Der Vorsitzende des Tenure-Boards lädt die Mitglieder des Tenure-Boards unter Beachtung einer zweiwöchigen Vorlaufzeit zur Sitzung ein.

## **§ 6 Evaluationskommission**

- (1) Die Kommission für die Zwischenevaluation (Evaluationskommission) prüft, ob sich eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat. Sie erarbeitet und verabschiedet einen Bericht mit ihrer Evaluationsempfehlung.
- (2) Die Evaluationskommission setzt sich aus drei Professorinnen bzw. Professoren sowie zwei studentischen Mitgliedern zusammen, die vom Fakultätsrat gewählt werden. Der Fakultätsrat bestimmt eine Professorin bzw. einen Professor aus der Evaluationskommission zu der bzw. dem Vorsitzenden sowie eine weitere Professorin bzw. einen Professor aus der Evaluationskommission zu der bzw. dem stellvertretenden Vorsitzenden. Die Evaluationskommission soll geschlechtsparitatisch besetzt sein.

## **§ 7 Tenure-Kommission**

- (1) Für die Evaluation im Rahmen des Tenure-Verfahrens (Tenure-Evaluation) wird eine Kommission eingesetzt (Tenure-Kommission). Diese stellt im Rahmen der Tenure-Evaluation fest, ob die vereinbarten Leistungserwartungen erfüllt wurden, und erarbeitet einen Bericht mit einer Empfehlung für eine positive oder negative abschließende Evaluationsentscheidung (Tenure-Entscheidung).
- (2) Die Zusammensetzung der Tenure-Kommission entspricht grundsätzlich der einer Berufungskommission gemäß der Berufsordnung der Bergischen Universität Wuppertal. Der Tenure-Kommission müssen mindestens ein fakultätsexternes bzw. -ratsexternes Mitglied der Bergischen Universität Wuppertal sowie ein auswärtiges Mitglied angehören. Die Tenure-Kommission soll geschlechtsparitatisch besetzt sein. Personen, die im Rahmen der Zwischenevaluierung ein Gutachten abgegeben haben, dürfen kein Mitglied der Tenure-Kommission sein.
- (3) Der Fakultätsrat wählt die fakultätsinternen Mitglieder und erstellt Listen jeweils mit mindestens drei Vorschlägen für das fakultätsexterne Mitglied sowie für das auswärtige Mitglied. Die Liste der Vorschläge für das auswärtige Mitglied ist mit einer Rangfolge zu versehen. Bei der Auswahl der Mitglieder sind die Regelungen der Berufsordnung und die Handreichung zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren zu beachten.
- (4) Die Dekanin/der Dekan bzw. die/der Vorsitzende des Rates des Instituts für Bildungsforschung in der School of Education<sup>1</sup> legt die Vorschlagslisten für das fakultätsexterne sowie das auswärtige Mitglied dem Tenure-Board vor.
- (5) Das Tenure-Board entscheidet über die Auswahl des fakultätsexternen Mitglieds. Es stellt ferner fest, ob die für den auswärtigen Platz Vorgeschlagenen für die Mitgliedschaft in der Tenure-Kommission geeignet sind und teilt beides der Dekanin/dem Dekan mit.

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit nur noch der Begriff „Dekanin/Dekan“ verwandt.

Bei Billigung der Vorschlagsliste der auswärtigen Mitglieder fragt die Fakultät bei den Vorgesetzten an, ob Bereitschaft zur Mitarbeit als externes Mitglied in der Tenure-Kommission besteht. Wenn die Tenure-Kommission vollständig besetzt ist und dabei mindestens ein auswärtiges Mitglied gewonnen werden konnte, kann die Tenure-Kommission ihre Arbeit aufnehmen.

- (6) Die Arbeit der Tenure-Kommission wird von einer/einem Berufungsbeauftragten begleitet, die/der vom Rektorat eingesetzt wird. Die Aufgaben der/des Berufungsbeauftragten sind in § 3 i. V. m. Anlage 1 der Verfahrensordnung für die Besetzung von Hochschullehrerinnen- und Hochschullehrerstellen an der Bergischen Universität Wuppertal (Berufungsordnung, BO) vom 27.11.2018 (Amtl. Mittlg. 73/18) in der jeweils gültigen Fassung geregelt

### **III. Qualitätssicherung und Förderung**

#### **§ 8**

##### **Ziel- und Ausstattungsvereinbarung**

- (1) Mit jeder Juniorprofessorin/jedem Juniorprofessor wird eine individuelle Zielvereinbarung abgeschlossen. Für diese gelten die in Anlage 1 dargelegten universitätsweiten Standards. Die Standards werden alle fünf Jahre vom Tenure-Board überprüft und können auf dessen Anregung hin und durch Beschluss des Senates weiterentwickelt werden.
- (2) Die Kriterien, Maßstäbe und Leistungserwartungen, die für eine erfolgreiche Zwischen- oder ggf. auch Tenure-Evaluation Geltung haben sollen, sind vor Antritt der Juniorprofessur festzulegen. Dazu werden die universitätsweiten Standards fachspezifisch konkretisiert und in der Zielvereinbarung auf die Berufene oder den Berufenen individuell abgestimmt. Dabei sind Zeitplan und die Leistungskriterien für die Zwischenevaluation und ggf. Tenure-Evaluation festzulegen. In Verbindung mit der Zielvereinbarung wird die jeweils erforderliche Ausstattung der Juniorprofessur im Rahmen einer Ausstattungszusage verbindlich festgelegt.
- (3) Die zeitgerechte Erstellung des Zielvereinbarungsentwurfes sowie des Entwurfs der Ausstattungszusage obliegt der Dekanin/dem Dekan. Sie/Er formuliert unter Beachtung der universitätsweiten Qualitätsstandards je einen Entwurf für die Leistungskriterien sowie die vorgesehene Ausstattung und beteiligt dabei die Berufungskommission. Die Kandidatin/der Kandidat ist vor der Berufungsverhandlung an der Erstellung der Zielvereinbarung und der Ausstattungszusage zu beteiligen.
- (4) Die Entwürfe von Zielvereinbarung und Ausstattungszusage sind dem Rektorat im Rahmen der Vorbereitung der Berufung zur Zustimmung vorzulegen. Bei Juniorprofessuren mit Tenure-Track werden sie vorher durch die Dekanin/den Dekan dem Tenure-Board zugeleitet. Dieses prüft, ob die Zielvereinbarung den universitätsweiten Qualitätsstandards entspricht und teilt das Ergebnis der Dekanin/dem Dekan zur ggf. weiteren Bearbeitung mit. Ist eine Bearbeitung erforderlich, wird der geänderte Entwurf dem Tenure-Board erneut vorgelegt. Nach Zustimmung durch das Tenure-Board erfolgt die Vorlage im Rektorat.
- (5) Die Zielvereinbarung wird im Rahmen der Berufungsverhandlung zwischen der bzw. dem zu Berufenen und der Rektorin bzw. dem Rektor abgeschlossen. Sie wird zusammen mit der Ausstattungszusage Bestandteil der Rufannahmevereinbarung.
- (6) Ziel- und Ausstattungsvereinbarung können im Rahmen der Zwischenevaluation angepasst werden. Absatz 4 gilt entsprechend.

#### **§ 9**

##### **Unterstützung und Förderung**

- (1) Die Entwicklung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wird durch verschiedene Orientierungs- und Beratungsleistungen unterstützt. Hierzu zählen insbesondere das Mentoring, Jahresgespräche und ein breites Angebot im Bereich der akademischen Personalentwicklung. Die Leistungen dienen dazu, die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zwischenevaluation, ein positives Tenure-Verfahren, ein aussichtsreiches externes Berufungsverfahren oder einen alternativen Karriereweg außerhalb der Bergischen Universität Wuppertal zu verbessern.
- (2) Auf Wunsch und Vorschlag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors werden ihr bzw. ihm Mentorinnen/Mentoren zur Seite gestellt. Die Suche nach geeigneten Mentorinnen/Mentoren wird durch die Berufungskommission unterstützt. Dafür steht die/der Vorsitzende der Berufungskommission für die Juniorprofessorin bzw. für den Juniorprofessor als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner zur Verfügung. Dabei soll es sich um erfahrene Professorinnen/Professoren der

eigenen oder einer anderen Universität handeln, die die Funktion einer kollegialen Beraterin bzw. eines kollegialen Beraters übernehmen.

Im Rahmen regelmäßiger vertraulicher Treffen soll eine Mentorin / ein Mentor

- den Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren beim Einfinden in die Aufgaben und Anforderungen einer Professur und in die Struktur von Fakultät und Universität unterstützen,
- einen Abgleich zwischen den erbrachten Leistungen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors mit den Leistungserwartungen der Zielvereinbarung vornehmen und
- gegebenenfalls Anregungen zu einer Leistungsverbesserung vermitteln.

(3) Jahresgespräche:

Die Jahresgespräche sind obligatorisch und finden zwischen einem Mitglied der Fakultätsleitung, der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission sowie der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor statt. Auf Wunsch der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors kann an diesem Gespräch auch die Mentorin/der Mentor teilnehmen. Sollte die/der Vorsitzende der Berufungskommission als Mentorin/Mentor fungieren, ist die/der stellvertretende Berufungskommis-sionsvorsitzende zu dem Gespräch hinzuzuziehen. Im dritten Jahr wird das Jahresgespräch durch das Gespräch im Rahmen der Zwischenevaluation ersetzt.

Das Jahresgespräch

- dient dem Ziel, Leistungen und Fortschritte auf Basis einer Stärken-/Schwächenanalyse realistisch einzuschätzen,
- soll dazu beitragen, Fehlentwicklungen früh zu vermeiden und
- gibt ein Feedback mit Blick auf den Umsetzungsstand der Zielvereinbarung aus Sicht der Fakultät.

Dazu gehören insbesondere

- eine Zusammenfassung und Bewertung der erbrachten Leistungen in den Bereichen For-schung, Lehre und Akademisches Engagement,
- eine Einschätzung des wissenschaftlichen Entwicklungspotentials,
- Empfehlungen für Prioritätensetzungen sowie
- bei Bedarf das Aufzeigen von weiteren Karriereoptionen.

Das beteiligte Mitglied der Fakultätsleitung ist für die Durchführung der Jahresgespräche verant-wortlich und lädt hierzu die Beteiligten rechtzeitig ein. Sie/Er dokumentiert, dass das Gespräch durchgeführt wurde und dass die oben genannten Themengebiete besprochen wurden. Im späte-ren Zwischen- oder ggf. auch Tenure-Evaluationsverfahren ist die Durchführung der Gespräche entsprechend zu bestätigen.

(4) Weitere Angebote der akademischen Personalentwicklung:

Im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes der Bergischen Universität Wuppertal können die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren allgemeine oder auf ihre Karrierestufe hin abge-stimmte individuelle Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote wahrnehmen.

## IV. Verfahren

### § 10

#### Zwischenevaluation

- (1) Mit der Zwischenevaluation wird festgestellt, ob sich die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor als Hochschullehrerin bzw., Hochschullehrer bewährt hat. Eine positive Zwischenevaluation ist Vo-raussetzung für den Eintritt in die zweite Phase der Juniorprofessur. Eine Bewährung ist grundsätz-lich dann gegeben, wenn die in der Zielvereinbarung für den Zeitpunkt der Zwischenevaluati-on benannten Leistungsanforderungen erfüllt wurden. Eine Bewährung kann grundsätzlich auch dann gegeben sein, wenn die Ziele der Zielvereinbarung nicht in vollem Umfang erbracht wurden.
- (2) Die Einleitung des Zwischenevaluationsverfahrens erfolgt durch Antragstellung der Juniorprofes-sorin bzw. des Juniorprofessors bei der Dekanin bzw. dem Dekan der Fakultät. Hierzu reicht die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor etwa acht Monate vor Ablauf der ersten Phase ihren bzw. seinen Antrag zusammen mit einem Selbstbericht ein. Der Selbstbericht gliedert sich in die Bereiche Forschung, Lehre und Akademisches Engagement, zu denen er den Umsetzungsgrad der in der Zielvereinbarung benannten Leistungserwartungen beschreibt und belegt. Die Dekanin bzw. der Dekan informiert den Fakultätsrat über die Antragstellung und führt einen Beschluss über die Zusammensetzung der Evaluationskommission (§ 6 Abs. 2) herbei.

- (3) Die Evaluationskommission prüft die eingereichten Unterlagen und führt unter Beteiligung eines Mitglieds der Fakultätsleitung mit der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor zeitnah nach Antragstellung ein Evaluationsgespräch. In diesem soll über die erzielten Leistungen sowie über die für die zweite Phase vorgesehenen Arbeitsschwerpunkte und Entwicklungsschritte gesprochen werden. Auf eigenen Wunsch oder auf Wunsch der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors holt die Evaluationskommission ein externes Gutachten ein. Die Evaluationskommission bestimmt in diesem Fall die Gutachterin bzw. den Gutachter und stellt ihr bzw. ihm ein Exemplar der Zielvereinbarung und des Selbstberichtes zur Verfügung. Auf Grundlage des Selbstberichtes, der Zielvereinbarung, des Evaluationsgespräches und ggf. des Gutachtens erarbeitet und verabschiedet die Evaluationskommission einen Bericht mit ihrer Evaluationsempfehlung und leitet diesen mit allen relevanten Unterlagen an die Dekanin bzw. den Dekan weiter.
- (4) Die Dekanin bzw. der Dekan informiert den Fakultätsrat über den Bericht und die Empfehlung der Evaluationskommission. Der Fakultätsrat kann hierzu eine Stellungnahme abgeben. Die Dekanin/der Dekan leitet den Antrag mit allen relevanten Unterlagen an das Rektorat weiter.
- (5) Das Rektorat prüft die Evaluationsempfehlung im Rahmen seiner Rechtsaufsicht. Gibt es keine Anhaltspunkte für Verfahrensmängel, wird die Empfehlung grundsätzlich umgesetzt. Andernfalls kann das Rektorat den Vorgang zur erneuten Bearbeitung an die Fakultät zurückverweisen. Auf dieser Basis entscheidet die Rektorin/der Rektor über die Verlängerung des Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses. Vor einer negativen Zwischenevaluation wird die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor schriftlich angehört. Wird die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor nicht in die zweite dreijährige Phase übernommen, kann das Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis auf Antrag der Fakultät und mit Zustimmung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors um ein Jahr verlängert werden.
- (6) Ergeben sich im Rahmen der Zwischenevaluation Anhaltspunkte, die eine Anpassung von Ziel- und Ausstattungsvereinbarung für die zweite Phase notwendig machen, so kann diese entsprechend § 8 Abs. 6 angepasst werden.

## **§ 11 Tenure-Evaluation**

- (1) Durch die Tenure-Evaluation wird festgestellt, ob der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor der Ruf auf die W 2- oder W 3-Dauerprofessur erteilt werden kann. Dies ist dann der Fall, wenn die mit der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor in der Zielvereinbarung vereinbarten Leistungserwartungen in der zweiten Phase erfüllt wurden.
- (2) Die Einleitung der Tenure-Evaluation erfolgt durch Antragstellung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors bei der Dekanin/dem Dekan der Fakultät. Hierzu reicht die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor ihren/seinen Antrag zusammen mit einem Selbstbericht ein, der auf die Zielvereinbarung Bezug nimmt. Soweit nicht gemäß § 12 die Voraussetzungen für einen früheren Antrag gegeben sind, kann dieser frühestens eineinhalb Jahre nach der Zwischenevaluation eingereicht werden. Er sollte spätestens ein Jahr vor Ablauf der Juniorprofessur eingereicht werden. Der Selbstbericht besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil (max. 10 Seiten) sollen die zu bewertenden Leistungen in Forschung, Lehre und Akademischem Engagement sowie die Umsetzung der Zielvereinbarung zusammenfassend dargestellt und gewichtet werden. Der zweite Teil dient der Dokumentation der einzelnen in der Zielvereinbarung aufgeführten und zu bewertenden Leistungen in Forschung, Lehre und Akademischem Engagement mit Blick auf deren Umsetzung und Zielerreichung.
- (3) Die Dekanin/der Dekan informiert den Fakultätsrat über die Einleitung der Tenure-Evaluation.
- (4) Nach Bildung der Tenure-Kommission prüfen die Mitglieder anhand der Handreichung zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren (Anlage 2 der Berufsordnung), ob eine mögliche persönliche Befangenheit vorliegt und geben hierzu eine schriftliche Stellungnahme ab. Bei Vorliegen möglicher Befangenheiten wird entsprechend der Handreichung verfahren.
- (5) Es müssen mindestens zwei externe Gutachten eingeholt werden. Der Tenure-Kommission steht es frei vorzuschlagen, auch mehr als zwei externe Gutachten einzuholen. Dies ist dem Tenure-Board rechtzeitig mitzuteilen. Die Tenure-Kommission berät über mögliche Gutachterinnen und Gutachter und prüft hierbei auch eine mögliche Befangenheit entsprechend der Regelungen zu Berufungsverfahren. Sie erstellt eine Vorschlagsliste und leitet diese über die Dekanin/den Dekan an das Tenure-Board weiter. Personen, die im Rahmen der Zwischenevaluation ein Gutachten abgegeben haben, dürfen kein Gutachten für die Tenure-Evaluation abgeben.

Die Tenure-Kommission setzt ferner einen Termin für einen hochschulöffentlichen Vortrag fest und teilt diesen auch dem Tenure-Board mit.

- (6) Nach Prüfung der Gutachternvorschläge einschließlich eventueller Befangenheiten beauftragt das Tenure-Board die Gutachterinnen und Gutachter. Bei der Beauftragung werden diesen ein strukturierter Leitfaden für das Gutachten, der Selbstbericht sowie ein Exemplar von Ziel- und Ausstattungsvereinbarung zur Verfügung gestellt.
- (7) Die Tenure-Kommission erarbeitet nach Eingang der Gutachten und nach dem hochschulöffentlichen Vortrag unter Berücksichtigung aller vorliegenden Unterlagen (Selbstbericht, Gutachten, Lehrevaluation etc.) und des Vortrags einen Bericht mit einer positiven oder negativen Tenure-Empfehlung. In dem Bericht ist nachvollziehbar zu begründen, wie die Tenure-Kommission zu der vorgenommenen Empfehlung gekommen ist. Nachdem der Bericht in der Tenure-Kommission verabschiedet worden ist, wird der Bericht mit allen relevanten Unterlagen an die Dekanin/den Dekan weitergeleitet.
- (8) Die Dekanin/der Dekan legt die Tenure-Empfehlung mit allen relevanten Unterlagen dem Fakultätsrat vor. Dieser kann hierzu eine Stellungnahme abgeben.  
Die Dekanin/der Dekan nimmt unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Fakultätsrates abschließend Stellung und leitet alle Unterlagen mit ihrer/seiner Stellungnahme dem Tenure-Board zur Entscheidung vor.
- (9) Das Tenure-Board entscheidet aufgrund des Berichtes der Tenure-Kommission, der Stellungnahmen und aller weiteren relevanten Unterlagen, ob die in der Zielvereinbarung enthaltenen Leistungserwartungen erfüllt wurden und legt seine Entscheidung dem Rektorat vor.
- (10) Das Rektorat nimmt die Evaluationsempfehlung zur Kenntnis und prüft diese im Rahmen der Rechtsaufsicht. Die Rektorin/der Rektor entscheidet abschließend über die Ruferteilung, wobei die Evaluationsempfehlung des Tenure-Boards für sie/ihn grundsätzlich bindend ist. Vor einer negativen Tenure-Entscheidung wird die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor schriftlich angehört. Bei einer negativen Tenure-Entscheidung endet das Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf der Juniorprofessur. Das Rektorat prüft auf Antrag der Fakultät und mit Zustimmung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors die Möglichkeit einer einjährigen Anschlussfinanzierung im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten.

## **§ 12**

### **Vorzeitige Verstetigung**

Erhält die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor während der laufenden Juniorprofessur einen im Vergleich zur angestrebten Professur mindestens gleichwertigen externen Ruf einer anderen Hochschule, kann das Evaluationsverfahren unmittelbar eingeleitet werden. Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors.

In diesem Fall kann eine Verstetigung auch dann erfolgen, wenn nicht alle Leistungsziele der Zielvereinbarung erreicht wurden. Gleiches gilt, wenn vergleichbare besonders herausragende extern gewürdigte Leistungen vorliegen.

## **§ 13**

### **Auswirkung von Beurlaubungen für familiäre und wissenschaftliche Zwecke**

- (1) § 122 Absatz 2 Satz 3 und 4 und Absatz 3 findet in Verbindung mit § 124 Abs. 1 des Gesetzes über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (LBG) Anwendung.
- (2) Sofern die erste oder zweite Phase der Juniorprofessur aufgrund § 122 LBG verlängert wird, verlängert sich der jeweilige Evaluierungszeitraum im gleichen Umfang.

## **§ 14**

### **Inkrafttreten, Übergangsregelungen**

- (1) Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen als Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal in Kraft.
- (2) Gleichzeitig treten die Leitlinien zur Evaluierung von Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren an der Bergischen Universität Wuppertal vom 04.07.2007 (Amtl. Mittlg. 27/07) sowie die Ordnung für die Durchführung von Tenure-Verfahren an der Bergischen Universität Wuppertal vom 26.07.2017 (Amtl. Mittlg. 40/17) außer Kraft.

- (3) Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die bereits vor Inkrafttreten dieser Ordnung an der Bergischen Universität Wuppertal beschäftigt sind, gelten die Leitlinien zur Evaluierung von Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren an der Bergischen Universität Wuppertal vom 04.07.2007 (Amtl. Mittlg. 27/07) sowie die Ordnung für die Durchführung von Tenure-Verfahren an der Bergischen Universität Wuppertal vom 26.07.2017 (Amtl. Mittlg. 40/17) weiter fort.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Senats vom 31.10.2018.

Wuppertal, den 28.11.2018

Der Rektor  
der Bergischen Universität Wuppertal  
Universitätsprofessor Dr. Dr. h.c. Lambert T. Koch

**Anlage 1**  
**zur Ordnung zur Durchführung von Evaluationsverfahren**  
**für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit und ohne Tenure Track**

Die einzelnen Bereiche sind in die Zielvereinbarung aufzunehmen, die genannten Anteile an der Gesamtarbeitszeit sind als Richtwerte zu verstehen.

Es ist nicht zwingend, alle in den einzelnen Kriterien aufgeführten Indikatoren in die Zielvereinbarung einzubinden.

**A Bereich Forschung:**

Die Tätigkeiten in diesem Bereich sollten 55%-65% der Gesamtarbeitszeit umfassen.

**1. Publikationen**

1. Publikationen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften: Anzahl der Publikationen, Qualität der Zeitschriften (z. B. Review-Verfahren, Internationalität, Ranking), eventuell disziplinbezogene Aussagen über die Rolle von Koautorinnen und Koautoren
2. Konferenzbeiträge: Anzahl der Konferenzbeiträge, Qualität der Konferenzen (z. B. Review-Verfahren, Akzeptanzquote, Internationalität, Ranking), eventuell disziplinbezogene Aussagen über die Rolle von Koautorinnen und Koautoren
3. Bücher: Anzahl, thematische Ausrichtung, Qualität (z. B. Angabe einer Serie oder eines Verlags), eventuell disziplinbezogene Aussagen über die Rolle von Koautorinnen und Koautoren
4. Herausgeberschaften: Anzahl, Qualität (z. B. Angabe einer Serie oder eines Verlags), evtl. Aussage über Anzahl und Rolle der Mitherausgeberinnen/Mitherausgeber
5. Publikationen in Sammelbänden: Anzahl, Qualität, Review-Verfahren (z. B. Angabe einer Serie oder eines Verlags), eventuell disziplinbezogene Aussagen über die Rolle von Koautorinnen und Koautoren
6. Populärwissenschaftliche Publikationen und Dissemination: Anzahl der Publikationen, Medium

**2. Projekte**

1. Betreute Promotionen: Anzahl, voraussichtliches Abschlussdatum
2. Eingeworbene Projekte unter eigener Leitung: Anzahl, Mittelgeber (z. B. DFG, EU, BMBF, Land), Höhe der für die TT-Professur bewilligten Mittel
3. Antragstellungen: Anzahl, Mittelgeber (s.o.)
4. Beteiligung an koordinierten Forschungsk Kooperationen: Anzahl, Präzisierung des fachlichen Spektrums, Internationalität, Qualität der Beteiligung (z. B. Kooperationsabkommen), evtl. in Verbindung mit 1.
5. Aufbau von Forschungsk Kooperationen ohne externe Förderung: Anzahl, Kriterien für die Anerkennung als Kooperation (z. B. Anzahl gemeinsamer Publikationen, gemeinsamer Forschungskolloquien, gemeinsamer Auftritte auf Konferenzen)

**3. Sichtbarkeit**

1. Forschungsaufenthalte: Anzahl, Dauer, Typ der Institution
2. Einladungen zu Konferenzen: Anzahl, Typ des Vortrags (z. B. Key Note, Plenarvortrag), Qualität der Konferenz (z. B. Größe, fachliche Breite, Internationalität)
3. Weitere Einladungen: Anzahl, Typ (z. B. Institutskolloquium, Workshop)
4. Auf wissenschaftliche Preise und Auszeichnungen sowie auf Tätigkeiten in Fachgesellschaften kann im Bericht verwiesen werden.

#### **4. Qualifizierung**

1. Erwerb von Zertifikaten (extern/intern): Anzahl, Umfang in Arbeitseinheiten, Themen (z. B. Antragstellung in internationalen Programmen, Führung, Work-Life-Balance, Projekt-/Qualitätsmanagement)
2. Zielgruppenorientierte Kommunikation wissenschaftlicher Ergebnisse
3. Obligatorisch (§ 11, Absatz 5 TT-Ordnung): Wissenschaftlicher Vortrag im Rahmen der Tenure-Evaluation

### **B Bereich Lehre:**

Die Tätigkeiten in diesem Bereich sollten 30%-40% der Gesamtarbeitszeit umfassen.

#### **1. Lehrveranstaltungen**

1. Gehaltene Lehrveranstaltungen: Anzahl, Typ (z. B. Vorlesung, Seminar, Praktikum, Service-Veranstaltung), Anzahl Hörer, Prüfungsform
2. Lehrevaluationen: Anzahl, Evaluationsformat, zu erreichende Bewertung innerhalb einer Vergleichsgruppe (evtl. im zeitlichen Verlauf und unter Wahrnehmung von Qualifizierungsangeboten)
3. Konzeption und Durchführung innovativer Lehr-Lernformen und/oder Prüfungsformen: Anzahl, Charakter der Innovation (z. B. im Bereich Digitalisierung)

#### **2. Betreuung von Arbeiten**

1. Betreute Abschlussarbeiten: Anzahl, Typ (Bachelor, Master, Staatsexamen). Es ist ein Zielkorridor anzugeben.
2. Betreute Hausarbeiten (schriftliche Modulabschlussprüfungen): Anzahl, Typ. Es ist ein Zielkorridor anzugeben.

#### **3. Qualifizierung**

1. Erwerb von hochschuldidaktischen Zertifikaten: Anzahl, thematische Bereiche, Umfang in Arbeitseinheiten
2. Anzahl der Lehrhospitationen durch (interne/externe) Lehrcoaches
3. Vorlage eines Lehrportfolios: Umfang, erwartete Dimensionen der Selbstreflexion, erwartete Formulierung von Perspektiven
4. Zielgruppenorientierte Konzeption von Lehrveranstaltungen (z. B. festgestellt im Rahmen einer Modell-Lehrveranstaltung mit studentischem Votum)

### **C Bereich Akademisches Engagement:**

Die Tätigkeiten in diesem Bereich sollten 5%-10% der Gesamtarbeitszeit umfassen. Dies wird im Bericht nachgewiesen durch Tätigkeiten in den folgenden Bereichen.

#### **1. Gremien**

1. Gremien der Fakultät, z. B. Fakultätsrat, Prüfungskommissionen, Prüfungsausschüsse, Berufungskommissionen. Dabei wird der Vorsitz in den Gremien nicht erwartet.
2. Gremien der Universität, z. B. Senat, Senatskommissionen, Gleichstellungskommission. Dabei wird der Vorsitz in den Gremien nicht erwartet.

#### **2. Ad hoc Arbeitsgruppen**

1. Entwicklung von Perspektiven, z. B. Entwicklung des Faches, der Fakultät, des Personals. Dabei wird der Vorsitz in den Gremien nicht erwartet.
2. Entwicklung des Studienangebots und der Lehre, z. B. Evaluation von Studiengängen, Konzeption von Studiengängen, Qualitätssicherung, Akkreditierung
3. Dabei wird der Vorsitz in den Gremien nicht erwartet.