

Ordnung zur Zwischen- und Endevaluation von Tenure-Track-Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Tenure-Track-Ordnung)

Lesefassung 2019

Diese Lesefassung enthält die Ordnung zur Zwischen- und Endevaluation von Tenure-Track-Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn vom 28. November 2018 (Tenure-Track-Ordnung) in der Fassung der Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Bonn, 48. Jg. Nr. 45.

mit folgenden eingearbeiteten Änderungen:

Änderungsordnung zur Ordnung zur Zwischen- und Endevaluation von Tenure-Track-Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn vom 21. Juni 2019 in der Fassung der Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Bonn, 49. Jg. Nr. 17.

Diese Lesefassung wurde selbst nicht amtlich bekannt gemacht. Rechtlich verbindlich sind allein die genannten Amtlichen Bekanntmachungen.

**Ordnung zur Zwischen- und Endevaluation von Tenure-Track-Professuren an der Rheinischen
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Tenure-Track-Ordnung)**

vom 28. November 2018

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes zur Sicherung der Akkreditierung von Studiengängen in Nordrhein-Westfalen vom 17. Oktober 2017 (GV. NRW. S. 806), hat die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität folgende Ordnung erlassen:

§ 1

Tenure-Track-Professur

Ziel von Tenure-Track-Verfahren ist es, herausragenden wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewinnen und zu halten. Die Tenure-Track-Professur wird nach erfolgreicher Zwischen- und Abschlussevaluation in eine unbefristete Professur umgewandelt und steht nicht unter Stellenvorbehalt.

§ 2

Geltungsbereich

Diese Ordnung regelt die Zwischen- und Endevaluation für alle nach ihrem Inkrafttreten berufenen Professorinnen und Professoren mit Tenure-Track an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Vor Inkrafttreten dieser Ordnung begonnene Tenure-Track-Verfahren werden nach den bisherigen für sie geltenden Regelungen fort- und zu Ende geführt, insbesondere nach Maßgabe der Berufsordnung in der Fassung vom 6. Juni 2017 (Amtl. Bek. der Universität Bonn, 47. Jg., Nr. 15 vom 20. Juni 2017).

§ 3

Tenure-Track-Kommissionen der Fakultäten

(1) Jede Fakultät bildet eine oder bei Bedarf mehrere ständige Tenure-Track-Kommission bzw. Kommissionen; § 11c HG ist zu beachten. Die Tenure-Track-Kommission der Fakultät setzt sich aus Mitgliedern der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, jeweils mindestens einem Mitglied aus den Gruppen nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und 4 HG sowie mindestens einem nicht stimmberechtigten Mitglied der Gruppe gem. § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 HG zusammen. Die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer muss über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Den Vorsitz soll ein Mitglied des Dekanats führen. Kommissionsmitglieder, welche die Universität Bonn verlassen oder aus anderen Gründen ausscheiden, sind einschlägig zu ersetzen; § 11c HG ist zu beachten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder in deren Vertretung die zuständige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung sind berechtigt, an den Sitzungen der Tenure-Track-Kommission als beratende Mitglieder mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen. Sie sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Tenure-Track-Kommission ist beschlussfähig, wenn neben der bzw. dem Vorsitzenden mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder zum Zeitpunkt der Beschlussfassung anwesend sind, wobei die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer über die Mehrheit verfügen muss.

(2) Die Tenure-Track-Kommission hat die Aufgabe, die ordnungsgemäße Ausgestaltung und den ordnungsgemäßen Verlauf von Tenure-Track-Verfahren und die Einhaltung der universitätsweiten Qualitätsstandards nach Maßgabe dieser Ordnung zu sichern. Sie führt die Zwischen- und Endevaluation durch und ist auch für die Einholung der Gutachten zuständig. Sie trägt das Tenure-Track-Dossier i.S.v. § 8 Abs. 2 zusammen und gibt zudem ein Votum an den Fakultätsrat ab. Der Fakultätsrat erstellt auf dieser Grundlage ebenfalls ein Votum darüber, ob die Zwischen- und Endevaluation erfolgreich ist. Die Tenure-Track-Kommission begleitet das jeweilige Tenure-Track-Verfahren über den gesamten Zeitraum von der Ausschreibung bis zur Endevaluation. Die Kommission muss gebildet sein, bevor ein Tenure-Track-Verfahren durchgeführt wird. Sie ist eine dauerhafte Einrichtung; sie besteht unabhängig von Einzelverfahren.

§ 4

Zentrale Tenure-Track-Kommission

(1) Die zentrale Tenure-Track-Kommission überprüft die Einhaltung der Bewertungskriterien im Sinne von § 9 und der universitätsweit geltenden Verfahrens- und Bewertungsstandards durch die Fakultäten und berücksichtigt dabei die jeweiligen Fakultäts- bzw. Fachkulturen in angemessener Weise. Sie spricht dem Rektorat auf Grundlage des jeweiligen Tenure-Track-Dossiers, der Voten der Tenure-Track-Kommission der Fakultät sowie des Fakultätsrats eine Empfehlung hinsichtlich der Verlängerung bzw. Verstetigung des Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers aus.

(2) Basierend auf ihren Erfahrungen unterbreitet die zentrale Tenure-Track-Kommission dem Rektorat Vorschläge zur kontinuierlichen Verbesserung von Tenure-Track-Verfahren.

(3) Die Mitglieder der zentralen Tenure-Track-Kommission sind identisch mit den Mitgliedern der Kommission für besondere Berufungsverfahren nach Maßgabe der Berufsordnung.

§ 5

Ausgestaltung der Tenure-Track-Professur

(1) Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren werden bei Berufung auf eine W1 Tenure-Track-Professur (Juniorprofessur) zunächst nur für die Dauer von drei Jahren ernannt (erste Phase). Die erste Phase schließt mit der Zwischenevaluation ab, die der Feststellung dient, ob sich die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat. Bei positiver Zwischenevaluation wird das Dienstverhältnis um weitere drei Jahre verlängert (zweite Phase). Die zweite Phase schließt mit der Endevaluation ab. Bei positiver Endevaluation erfolgt die Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis nach W2. Bei negativem Ausgang der ersten oder der zweiten Phase erfolgt ggf. eine Übergangsbeschäftigung von bis zu einem Jahr.

(2) Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren werden bei Berufung auf eine W2 Tenure-Track-Professur in der Regel für die Dauer von fünf Jahren ernannt. Die nach zwei Jahren stattfindende Zwischenevaluation dient hier vor allem der Information der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers über ihren bzw. seinen Stand und die bisherige Entwicklung aus Sicht der Tenure-Track-Kommission der Fakultät. Bei positiver Endevaluation erfolgt die Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis. Bei negativer Endevaluation kann eine Weiterbeschäftigung im Angestelltenverhältnis für maximal zwei Jahre erfolgen.

(3) Abhängig von vorab festgelegten Anforderungen und Leistungszielen für die Zwischenevaluation kann eine W1-Professur bereits in der zweiten Phase als W2-Professur fortgeführt werden. Abhängig von vorab festgelegten Anforderungen und Leistungszielen für die Endevaluation kann eine W1-Professur bzw. eine W2-Professur in eine unbefristete W3-Professur überführt werden.

§ 6

Zwischen- und Endevaluation

(1) In Tenure-Track-Verfahren finden in allen in § 5 genannten Varianten eine Zwischen- und Endevaluation statt. Die jeweilige Fakultät stellt eine transparente und klare Kommunikation über das jeweilige Evaluationsverfahren sicher und informiert die zu Evaluierenden angemessen über die Verfahrensschritte und den Fortschritt des Verfahrens.

(2) Im Fall des § 5 Abs. 1 müssen zur Zwischenevaluation zum Ende der ersten Phase und zur Endevaluation zum Ende der zweiten Phase jeweils ein Selbstbericht der bzw. des zu Evaluierenden nach Maßgabe des Anhangs Teil B zu dieser Ordnung sowie vier Gutachten, von denen mindestens zwei durch externe nicht der Universität Bonn angehörende Gutachterinnen und Gutachter erstellt sein müssen, vorliegen (Tenure-Track-Dossier). Für die Zwischenevaluationen im Fall des § 5 Abs. 2 müssen keine externen Gutachten eingeholt werden. Die Gutachten dienen hier vor allem der Information der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers über ihren bzw. seinen Stand und die bisherige Entwicklung aus Sicht der Tenure-Track-Kommission der Fakultät. Für die Endevaluation im Fall des § 5 Abs. 2 gilt Satz 1 hinsichtlich der einzuholenden Gutachten entsprechend.

(3) Zur Gutachterin bzw. zum Gutachter kann nicht bestellt werden, wer befangen ist. Zur Beurteilung der Befangenheit sind die §§ 20 und 21 des Verwaltungsverfahrensgesetzes NRW zu beachten sowie die entsprechenden Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu berücksichtigen. Jede Gutachterin bzw. jeder Gutachter muss Anhaltspunkte, die geeignet sind, Zweifel an ihrer bzw. seiner Unparteilichkeit oder Unbefangenheit zu begründen, umgehend unaufgefordert gegenüber der Tenure-Track-Kommission anzeigen.

(4) Die Zwischenevaluation muss so rechtzeitig vor Ablauf der ersten Phase abgeschlossen sein, dass die Fakultät und das Rektorat Zeit zur Beratung und Entscheidung haben, in der Regel also nach 30 Monaten im Fall des § 5 Abs. 1. Die Tenure-Track-Kommission der Fakultät legt dem Fakultätsrat das Tenure-Track-Dossier vor und gibt ein Votum ab, ob die Zwischenevaluation erfolgreich ist und sich die bzw. der zu Evaluierende als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat. Der Fakultätsrat gibt ein Votum ab, ob die Evaluation erfolgreich ist.

(5) Im Fall des § 5 Abs. 1 teilt die Dekanin bzw. der Dekan das Ergebnis der Zwischenevaluation über die zuständige Abteilung der Universitätsverwaltung der zentralen Tenure-Track-Kommission unter Beifügung des Tenure-Track-Dossiers, der Voten der Tenure-Track-Kommission der Fakultät sowie des Fakultätsrats und einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten mit. Die zentrale Tenure-Track-Kommission berät und gibt eine Empfehlung an das Rektorat. Das Rektorat beschließt sodann unter Hinzuziehung des Tenure-Track-Dossiers, der Voten der Tenure-Track-Kommission der Fakultät und des Fakultätsrats, der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Empfehlung der zentralen Tenure-Track-Kommission über die Verlängerung der Stelle.

(6) Im Fall des § 5 Abs. 2 informiert die Dekanin bzw. der Dekan die zentrale Tenure-Track-Kommission ebenfalls über das Ergebnis der Zwischenevaluation. Da keine Personalentscheidung getroffen wird, ist eine Rektoratsbefassung nicht erforderlich.

(7) Die Endevaluation erfolgt analog zur Zwischenevaluation. Auch hier muss die Evaluation so rechtzeitig vor Ablauf der zweiten Phase abgeschlossen sein, dass die Fakultät und das Rektorat Zeit zur Beratung und Entscheidung haben. Darüber hinaus ist von der bzw. dem zu Evaluierenden ein öffentlicher wissenschaftlicher Vortrag vor der Tenure-Track-Kommission der Fakultät zu halten, der mit in die Bewertung einfließt. Die bzw. der zu Evaluierende schlägt hierzu der Kommission drei Vortragsthemen vor, von denen die Kommission eines auswählt. Die Tenure-Track-Kommission der Fakultät legt dem Fakultätsrat das Tenure-Track-Dossier vor und gibt ein Votum ab, ob die Endevaluation erfolgreich ist. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zu dem Evaluationsverfahren Stellung. Der Fakultätsrat gibt sein Votum ab, ob die Endevaluation erfolgreich ist. Die Dekanin bzw. der Dekan teilt unter Beifügung des Tenure-Track-Dossiers, der Voten der Tenure-Track-Kommission der Fakultät sowie des Fakultätsrats und der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der zentralen Tenure-Track-Kommission über die zuständige Abteilung der Universitätsverwaltung das Ergebnis mit. Sie berät und gibt eine Empfehlung an das Rektorat. Das Rektorat beschließt sodann unter Hinzuziehung des Tenure-Track-Dossiers, der Voten der Tenure-Track-Kommission der Fakultät und des Fakultätsrats sowie der Empfehlung der zentralen Tenure-Track-Kommission über die Entfristung der Stelle.

8) Für Programm-Professuren (z.B. die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Heisenberg-Professur sowie vergleichbare Professuren) können bei der Festlegung der Evaluationsziele und -kriterien nach Maßgabe von § 7 die Ziele der Förderprogramme angemessen berücksichtigt werden. Sofern in den Förderprogrammen Evaluationen vorgesehen sind, können deren Ergebnisse oder Zwischenergebnisse übernommen und die Zwischenevaluation nach Maßgabe von Absatz 1 bis 3 insoweit ersetzt werden; Absätze 4 und 5 finden gleichwohl entsprechend Anwendung. Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät im Einzelfall.

(9) Die Tenure-Track-Entscheidung zur Verstetigung der Professur kann vorzeitig getroffen werden, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber einen externen Ruf an eine andere Universität oder Forschungseinrichtung auf eine höherwertige Lebenszeitprofessur oder bei W2-Professuren einen Ruf auf eine mindestens gleichwertige Lebenszeitprofessur erhalten. Zur Rufabwehr kann ein verkürztes Evaluationsverfahren zur Verstetigung bereits zu diesem Zeitpunkt eröffnet werden. Da die Qualitätssicherung durch Vorliegen des Rufs an eine andere Universität erfolgt, kann im Rahmen der Evaluation auf externe Gutachten verzichtet werden. Außergewöhnliche Leistungen (z. B. Auszeichnung mit dem Leibniz-Preis, ERC-Grant, oder gleichwertige Auszeichnungen) können ebenfalls eine vorgezogene Tenure-Track-Entscheidung begründen. Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät im Einzelfall.

§ 7

Bewertungskriterien

(1) Die Bewertungskriterien für die Evaluationen nach Maßgabe von § 6 müssen internationalen und universitätsweit geltenden Standards entsprechen. Sie müssen darüber hinaus die jeweiligen Fachkulturen angemessen berücksichtigen und hinreichend bestimmt sein. Im Anhang Teil A zu dieser Ordnung sind mögliche Bewertungskriterien ausgewiesen, die jedoch fachspezifisch konkretisiert und ggf. erweitert bzw. ergänzt werden müssen. Dabei müssen zwingend Kriterien aus allen Kategorien benannt werden. Die Dauer des wissenschaftlichen Werdegangs sowie die persönlichen Lebensumstände der zu evaluierenden Person (z.B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen, gesundheitliche Situation o.ä.) sind bei der Evaluierung angemessen zu berücksichtigen soweit sie im Selbstbericht dargestellt wurden.

(2) Die konkreten Bewertungskriterien nach Maßgabe von Absatz 1 sind vor der Ausschreibung der jeweiligen Tenure-Track-Professur auf Vorschlag der Fakultät durch das Rektorat festzulegen und zum Zeitpunkt der Ausschreibung den Bewerberinnen und Bewerbern bekannt zu geben.

§ 8

Mentoring und Statusgespräch

(1) Jeder Inhaberin bzw. jedem Inhaber einer Tenure-Track-Professur steht die Option offen, eine Mentorin oder einen Mentor aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn zu wählen. Die Mentorin bzw. der Mentor gibt kollegiales Feedback und berät bei der Erstellung des Selbstberichts für die Zwischen- und Endevaluation. Die Mentorin bzw. der Mentor ist am Evaluationsverfahren selbst nicht beteiligt und kann nicht gleichzeitig Mitglied in einer Tenure-Track-Kommission der Fakultät oder der zentralen Tenure-Track-Kommission sein.

(2) Die Dekanin bzw. der Dekan führt einmal im Jahr ein Statusgespräch mit der Inhaberin bzw. dem Inhaber einer Tenure-Track-Professur. Die Dekanin bzw. der Dekan kann diese Aufgabe auf eine Prodekanin bzw. einen Prodekan oder eine Fachgruppenvorsitzende bzw. einen Fachgruppenvorsitzenden delegieren. Das Gespräch dient dazu, auf Basis der bisherigen Leistungen der Inhaberin bzw. des Inhabers der Professur frühzeitig Fehlentwicklungen zu erkennen und über Leistung und Fortschritte zu reflektieren. Zudem soll der Sachstand zu den im Sinne von § 9 Abs. 2 bei Ausschreibung festgelegten Bewertungs- und Evaluationskriterien besprochen werden. Auf Wunsch der Inhaberin bzw. des Inhabers der Tenure-Track-Professur nimmt deren bzw. dessen Mentorin bzw. Mentor am Gespräch teil.

§ 9

Datenschutz

Das Tenure-Track-Dossier und sonstige Evaluationsunterlagen unterliegen den Datenschutzvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der Datenschutzgrundverordnung der EU - (EU) 2016/679 und sind zudem vertraulich zu behandeln. Sie dürfen Dritten nur zugänglich gemacht werden, soweit dies zu deren Aufgabenerfüllung erforderlich und nach datenschutzrechtlichen Vorschriften zulässig ist.

§ 10

Zentrale Verfahren

Diese Ordnung gilt entsprechend für die Besetzung und Evaluation von Tenure-Track-Professuren in zentralen Berufungsverfahren im Sinne des § 21 der Berufsordnung. Das Rektorat bestimmt die Tenure-Track-Kommission und entscheidet darüber, ob die Zwischen- und Endevaluation erfolgreich ist.

§ 11

Schlussvorschriften

Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn - Verkündungsblatt - in Kraft.

R. Hüttemann

Der Vorsitzende des Senats
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Universitätsprofessor Dr. Rainer Hüttemann

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn vom 8. November 2018.

Bonn, 28.11.2018

M. Hoch

Der Rektor
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Universitätsprofessor Dr. Dr. h.c. Michael Hoch

Anhang:

Teil A

Nachstehend aufgeführt sind Bewertungskriterien, an denen sich die Zwischen- und Endevaluation von Tenure-Track-Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in den Feldern Forschungsleistung, Lehre und akademisches Engagement zu orientieren haben. Sie müssen fächerspezifisch von den Fakultäten weiter konkretisiert und ggf. erweitert werden.

I. Forschungsleistung

Mögliche Kategorien

Wissenschaftliches Entwicklungspotential im internationalen Vergleich

Mögliche Kriterien/Indikatoren

- Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets, insbesondere im Hinblick auf methodische und konzeptionelle Neuentwicklungen
- Qualität, Originalität, Kreativität und Eigenständigkeit der Forschung
- Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften und Konferenzbeiträgen (peer-review)
- die internationale Reputation, nachgewiesen z.B. durch

- Impact Factor / Zitationen
- Organisation von Tagungen und Tätigkeit als Herausgeberin bzw. Herausgeber und Rezensentin bzw. Rezensent
- Vortragseinladungen (z.B. Konferenzen)
- Preise, Auszeichnungen, Forschungsprofessuren, Stipendien (z.B. Alexander v. Humboldt)
- Internationale Sichtbarkeit und Vernetzung

Eingeworbene Drittmittel, Kooperationen und technische Innovationsfähigkeit

- Erfolge in kompetitiven Verfahren (EU, DFG, BMBF, AiF, Industrie, Stiftungen etc.)
- Beteiligung bzw. Sprecherschaft bei Verbundforschung: (z.B. SFB, GRK, EU-, BMBF- bzw. AiF-Verbundprojekte)
- Initiierung von Technologietransferprojekten bzw. Unternehmensausgründungen
- Anmeldung, Erteilung und Verwertung von Patenten

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- erfolgreiche Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdoktorandinnen und Postdoktoranden
- Qualität der Anschlusspositionen bzw. Berufskarrieren der Absolventinnen und Absolventen

II. Lehre

Mögliche Kategorien

Lehrleistung

Konzeption von Lehrmaterialien

Sonstiges

Mögliche Kriterien/Indikatoren

- Qualität und Lehrspektrum unter Berücksichtigung der Art (Vorlesungen, Seminare, Praktika etc.), von Ausbildungsstufen (BSc, MSc, PhD) und englischer Sprache bzw. Internationalität
- Qualität der Lehrtätigkeit und didaktische Kompetenzen unter Berücksichtigung der Lehrevaluationen von Studierenden
- Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten
- Entwicklung bzw. Einführung neuer Lehrinhalte, didaktischer Lehrkonzepte und Lehrformate, E-Learning
- Verfassen von Lehrbüchern und Monographien
- Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen bzw. überfachlichen Veranstaltungen
- Preise und Auszeichnungen für gute Lehre

III. Akademisches Engagement

Mögliche Kategorien

Beteiligung in der akademischen Selbstverwaltung

Mögliche Kriterien/Indikatoren

- Beteiligung an hochschulinternen Kommissionen oder Gremien
- Ausübung des Amtes der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten oder der Ombudsperson

IV. Führungsverantwortung

Mögliche Kategorien

Personalführungskompetenzen

Mögliche Kriterien/Indikatoren

- Leitung von Arbeitsgruppen
- Erfolgte Weiterbildung im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts der Universität Bonn (z.B. Coaching für Führungskräfte) oder durch externe Veranstaltungen

Teil B

Nachstehend aufgeführt ist die Gliederung des Selbstberichts der Stellinhaberin bzw. des Stelleninhabers zur Evaluation von Tenure-Track-Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Der Selbstbericht ist je nach Fakultäts- bzw. Fächerkultur in deutscher oder in englischer Sprache zu verfassen. Im Rahmen einer Zwischenevaluation soll der Selbstbericht ohne Anlagen nicht mehr als 20.000 Zeichen (einschließlich Leerzeichen), im Rahmen einer Endevaluation nicht mehr als 40.000 Zeichen (einschließlich Leerzeichen) umfassen.

Selbstbericht bzw. Antrag

1. zusammenfassende Darstellung der bisherigen Leistungen unter Bezugnahme auf die unter A. aufgeführten und die fachspezifisch konkretisierten und ggf. ergänzten Evaluationskriterien, gegliedert nach den Handlungsfeldern: 1.1 Forschungsleistung, 1.2 Lehre, 1.3 Wissenstransfer und 1.4 akademisches Engagement.
2. zusammenfassende Darstellung der Entwicklungsziele und geplanten Aktivitäten in den Handlungsfeldern: 2.1 Forschung, 2.2 Lehre, 2.3 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, 2.4 Wissenstransfer sowie 2.5 akademisches Engagement.
3. Liste der wichtigsten Publikationen

Als Anlagen Angaben in tabellarischer Form zu folgenden Punkten:

1. Curriculum vitae
2. Publikationen
3. beantragte, laufende und abgeschlossene Drittmittelwerbungen nach Art und Umfang
4. wissenschaftliche Vorträge (nationale und international)
5. universitätsinterne, nationale und internationale wissenschaftliche Kooperationen in Forschung und Lehre
6. Lehrveranstaltungen inkl. studentischer Lehrevaluationen
7. laufende und abgeschlossene Betreuungen von Abschlussarbeiten und Promotionsvorhaben sowie ggf. weitere Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
8. Aktivitäten im Bereich Wissenstransfer
9. Aktivitäten in der akademischen Selbstverwaltung
10. Preise, Auszeichnungen und Stipendien
11. Organisation von Fachtagungen
12. Koordination von Forschungsverbänden
13. Herausgeberschaften für wissenschaftliche Zeitschriften und Reihen etc.
14. gutachterliche Tätigkeiten
15. Mitgliedschaften und Aktivitäten in wissenschaftlichen (Fach-) Gesellschaften o.ä.
16. laufende und abgeschlossene Aktivitäten zur eigenen Fort- und Weiterbildung (insbesondere auch mit Blick auf überfachliche Kompetenzen)
17. weitere Leistungen