

Ordnung

zum Tenure-Track-Verfahren

an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 18.05.2017

Aufgrund des § 2 Abs. 4 i.V.m. §§ 37 a, 38 Abs. 4, des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW S. 547), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Aufnahme der Deutschen Hochschule der Polizei in das Hochschulgesetz NRW vom 15. Dezember 2016 (GV. NRW S. 1154), hat die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH) die folgende Ordnung zum Tenure-Track-Verfahren an der RWTH Aachen erlassen:

§ 1 Ziele

Das Tenure-Track-Verfahren regelt die Übernahme von befristet beschäftigten Hochschul-lehrerinnen und Hochschullehrern in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis nach erfolgreicher Evaluation.

Mit den Regelungen zum Tenure-Track-Verfahren wird die erforderliche Transparenz und Verfah-rensicherheit geschaffen, um exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine attrak-tive Karriereperspektive an der RWTH zu bieten und sie langfristig an die RWTH zu binden.

§ 2 Anwendungsbereich

Diese Ordnung gilt für alle mit Tenure-Track ausgeschrieben Professuren an der RWTH. Entscheidungen über die Besetzung einer unbefristeten Professur nach dem Tenure-Track-Verfahren können nur nach dem in dieser Ordnung beschriebenen Verfahren getroffen werden. Die Ordnung gilt nicht zur Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, diese richtet sich nach der Ordnung zur Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Junior-professoren in der jeweils gültigen Fassung.

§ 3 Tenure-Kommissionen

- (1) Für die Festlegung und Überprüfung der Evaluationskriterien werden an der RWTH Tenure-Kommissionen übergreifend für die gesamte RWTH (RWTH-Tenure-Kommission) und in jeder Fakultät (Fakultäts-Tenure-Kommission) gebildet. Aufgaben und Zusammensetzung der Kom-missionen ergeben sich aus den nachfolgenden Regelungen.
- (2) Zu jedem Tenure-Verfahren wird ein Tenure-Dossier angelegt, in dem alle Unterlagen zu dem jeweiligen Tenure-Verfahren abzulegen sind.

§ 4 RWTH-Tenure-Kommission

- (1) Aufgabe der RWTH-Tenure-Kommission ist zum einen, für das Rektorat eine Empfehlung zu den spezifischen Tenure-Kriterien einer Professur zu machen und zum anderen gemeinsam mit der Fakultäts-Tenure-Kommission eine Empfehlung zur Frage der Verstetigung des Be-schäftigungs- oder Dienstverhältnisses nach der Evaluierung auszusprechen. Bei der Empfeh-lung zu den spezifischen Tenure-Kriterien sollen die jeweiligen Fach- und Fakultätskulturen be-rücksichtigt werden.
- (2) Die Kommission besteht aus 6 stimmberechtigten Personen und setzt sich aus Mitgliedern des Rektorats und der Fakultätenkonferenz zusammen. Eine geschlechtergerechte Zusammen-setzung ist anzustreben, sollte sie nicht erreicht werden, sind die Gründe aktenkundig zu ma-chen. Die Gleichstellungsbeauftragte der RWTH kann an den Sitzungen der Kommission mit beratender Stimme teilnehmen, sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Kom-mission kann weitere Personen beratend hinzuziehen.

- (3) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens 2 stimmberechtigte Dekaninnen bzw. Dekane und 2 stimmberechtigte Rektoratsmitglieder anwesend sind. Wenn die RWTH-Tenure-Kommission sich nicht mehrheitlich auf eine Empfehlung einigen kann, sind die unterschiedlichen Vorschläge dem Rektorat mitzuteilen.
- (4) Für das Rektorat sind die Prorektorate für Personal u. wissenschaftlichen Nachwuchs, Forschung und Struktur sowie Lehre in der RWTH-Tenure-Kommission vertreten. Das Rektorat kann davon abweichend eine andere Besetzung beschließen.
- (5) Für die Fakultäten werden durch Beschluss der Fakultätenkonferenz für die Dauer von zwei Jahren zwei Dekaninnen bzw. Dekane als ständige Mitglieder des Gremiums und eine Dekanin bzw. ein Dekan als stellvertretendes Mitglied benannt, zusätzlich gehört die Dekanin bzw. der Dekan der jeweils betroffenen Fakultät zur RWTH-Tenure-Kommission. Das stellvertretende Mitglied ist für die Berufungen aus den Fakultäten der ständigen Mitglieder stimmberechtigt.
- (6) Die Mitglieder wählen aus ihrem Kreis eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden und eine Stellvertretung.
- (7) Die RWTH-Tenure-Kommission tagt anlassbezogen. Die Einberufung obliegt der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden.

§ 5

Fakultäts-Tenure-Kommissionen

- (1) In jeder Fakultät wird eine Fakultäts-Tenure-Kommission als ständige Kommission eingesetzt. Das Nähere regelt die Fakultätsordnung.
- (2) Aufgabe der Fakultäts-Tenure-Kommissionen ist zum einen, für die entsprechende Fakultät eine Empfehlung zu den spezifischen Tenure-Kriterien einer Professur zu machen und zum anderen gemeinsam mit der RWTH-Tenure-Kommission eine Empfehlung zur Frage der Verstetigung des Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses nach der Evaluierung auszusprechen. Bei der Empfehlung zu den spezifischen Tenure-Kriterien sollen die jeweiligen Fach- und Fakultätskulturen berücksichtigt werden.
- (3) Einer Fakultäts-Tenure-Kommission gehören Mitglieder der RWTH aus den Gruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, der wissenschaftlichen Beschäftigten sowie der Studierenden im Verhältnis 3:1:1 an.
Auf Antrag der Vertretung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung im Fakultätsrat ist mindestens eine Person aus der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung als beratendes Mitglied zu beteiligen. Beschäftigte in Technik und Verwaltung sind nicht stimmberechtigte Mitglieder und haben Antrags- und Rederecht.
Die Fakultäts-Tenure-Kommission muss geschlechterparitätisch besetzt werden. Eine nicht paritätisch besetzte Kommission ist nur bei einer sachlich begründeten Ausnahme i. S. des § 11 c HG zulässig. Die Bemühungen zur geschlechtergerechten Besetzung der Kommission sowie die Gründe für ein Abweichen von den Bestimmungen sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen.

Wird eine Person aufgrund dieser Quotierungsvorschrift in einem besonderen Maße durch die Mitarbeit in verschiedenen Kommissionen in Anspruch genommen, ist sie durch die Fakultät angemessen zu entlasten.

- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte und die zuständige Fakultätsvertreterin sind berechtigt, an den Sitzungen der Fakultäts-Tenure-Kommission als nicht stimmberechtigte Mitglieder teilzunehmen und haben Antrags- und Rederecht. Sie sind wie jedes andere Mitglied zu laden und zu informieren.
- (5) Die Fakultäts-Tenure-Kommission kann weitere Personen beratend hinzuziehen.

§ 6 Evaluationskriterien

- (1) Für die einzelne Professur sind Evaluationskriterien mindestens aus den Bereichen Forschung und Entwicklung sowie Lehre festzulegen, wobei die jeweiligen Fachkulturen zu berücksichtigen sind. Weiterhin können Kriterien aus dem Bereich Akademisches Engagement vorgesehen werden. Die Evaluationskriterien müssen hinreichend bestimmt bzw. bestimmbar sein und sich an international üblichen Bewertungsmaßstäben ausrichten. Bei der Bewertung der Evaluationskriterien sind die wissenschaftliche Karrierestufe sowie die persönlichen Lebensumstände der Hochschullehrerinnen bzw. Hochschullehrer angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Mögliche Evaluationskriterien im Bereich Forschung und Entwicklung sind insbesondere:
 - Konzeptionelle Neuentwicklungen bzw. Originalität der erbrachten wissenschaftlichen Ergebnisse im internationalen Vergleich,
 - Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften und Konferenzbeiträgen (peer-review),
 - Vortragseinladungen auf internationale Konferenzen (key note / plenary lectures),
 - Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch eine erfolgreiche Betreuung von Doktorarbeiten,
 - Wissenschaftliche (inter)-nationale Kooperationen mit anderen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Mitorganisation von Fachtagungen,
 - Wissenschaftliches Entwicklungspotential im internationalen Vergleich,
 - Preise / Auszeichnungen, Forschungsprofessuren, Stipendien (z. B. AvH),
 - Drittmittelinwerbung in Wettbewerbsverfahren (EU, DFG, BMBF, AiF, Stiftungen etc.),
 - Interdisziplinäre Verbundforschung: Beteiligung an koordinierten Forschungsprojekten (z. B. SFBs, GRKs, EU-, BMBF- bzw. AiF-Verbundprojekte) sowie RWTH-interne interdisziplinäre Forschung,
 - Technische Innovationsfähigkeit wie Anmeldung und Erteilung von Patenten, Initiierung von Technologietransfer bzw. Unternehmensausgründungen,
 - Maßgebliche Mitorganisation von internationalen Konferenzen.

(3) Mögliche Evaluierungskriterien im Bereich Lehre sind insbesondere:

- Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen (z. B. Vorlesungen, Seminare, Praktika) für unterschiedliche Qualifizierungsstufen,
- Qualität der Lehrtätigkeit (Nachweis durch Semester-Evaluierungsberichte der Studierenden, pädagogische Evaluierung durch Experten),
- Durchführung von Lehrveranstaltungen in englischer Sprache bzw. internationale Lehre,
- Erfolgreiche Betreuung von Bachelorarbeiten und Masterarbeiten,
- Entwicklung bzw. Einführung neuer Lehrinhalte, didaktischer Lehrkonzepte bzw. Lehrformate (e-Learningkonzepte),
- Preise bzw. Auszeichnungen für gute Lehre,
- Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen bzw. überfachlichen Veranstaltungen (Zertifikat Lehre).

(4) Mögliche Evaluierungskriterien im Bereich Akademisches Engagement sind insbesondere:

- Leitung von bzw. Beteiligung an hochschulinternen Kommissionen oder Gremien,
- Ausübung des Amtes der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten oder der Ombudsperson,
- Fachliche und wissenschaftliche Einbringung in die Entwicklungsstrategie von Fakultäten,
- Aktive Unterstützung der Internationalisierungspolitik der RWTH (z. B. Gastprofessuren, DAAD),
- Aktive Erweiterung des Netzwerks regionaler Wirtschaftskooperationen der RWTH,
- Aktivitäten zur Förderung von Gender & Diversity-Maßnahmen,
- Aktive Beteiligung an der Schnittstelle Schule/Hochschule (z. B. Summer Schools, Girls Days, Förderung von Schülerinnen und Schülern für MINT-Fächer),
- Verantwortliche Mitarbeit in Stiftungen zur Förderung der Wissenschaft (v. a. AvH, DAAD) und in Institutionen der Forschungsförderung (v. a. DFG, Wissenschaftsrat, EU),
- Leitung bzw. Beteiligung an (inter-) nationalen Kommissionen oder Gremien,
- Gutachtertätigkeiten,
- Herausgeberin bzw. Herausgeber oder Mitglied im Editorial / Advisory Board wissenschaftlicher Zeitschriften mit Peer review-Verfahren,
- Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Akademien bzw. in Gremien der Wissenschaftsberatung und -förderung,
- Verantwortliche Mitarbeit in wichtigen Fachausschüssen (z. B. Normenausschuss) bzw. in einschlägigen Berufsverbänden und berufsständischen Vertretungen.

(5) Bei den Evaluationskriterien kann vorgesehen werden, dass herausragende Preise ebenso wie die Einwerbung hochkompetitiver Forschungsmittel (z. B. ERC-Grants) dazu führen, dass die Evaluationskriterien im Bereich Forschung als erfüllt angesehen werden können.

(6) Für Professuren in anerkannten Förderprogrammen wie Lichtenberg-Professur oder Heisenberg-Professur reicht eine positive Evaluation in einem qualitätssichernden Evaluationsverfahren des jeweiligen Förderprogramms aus.

- (7) Die RWTH erwartet von ihren Führungskräften und damit auch von den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern eine erfolgreiche Bewältigung ihrer Führungsaufgaben. Der Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen für Führungsaufgaben oder der Nachweis des RWTH Führungskräftezertifikates für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer oder vergleichbarer Fortbildungen im Bereich Führung kann vorgesehen werden.

§ 7

Verfahren zur Festlegung der Evaluationskriterien

- (1) Die Evaluationskriterien sind im Rahmen des Zuweisungsverfahrens vor der Ausschreibung der Professur festzulegen. Die Fakultät macht dazu einen Vorschlag an die RWTH-Tenure-Kommission, die auf Basis dieses Vorschlags eine Empfehlung für das Rektorat macht. Das Rektorat entscheidet abschließend.
- (2) Die Evaluationskriterien werden den zum Vortrag eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern mitgeteilt.
- (3) Die anzuwendenden Evaluationskriterien werden konkret mit der bzw. dem Berufenen schriftlich vereinbart (Berufungsvereinbarung).

§ 8

Mentoring

- (1) Aus der Fakultät ist eine Hochschullehrerin oder ein Hochschullehrer als Mentorin bzw. als Mentor für jede Kandidatin bzw. jeden Kandidaten zu benennen. Die Kandidatin bzw. der Kandidat hat ein Vorschlagsrecht. Die Dekanin bzw. der Dekan der Fakultät ernennt die Mentorin bzw. den Mentor im Einvernehmen mit der Kandidatin bzw. dem Kandidaten.
- (2) Die Mentorin bzw. der Mentor soll der Kandidatin bzw. dem Kandidaten kritisches kollegiales Feedback geben, zur Beratung zur Verfügung stehen und die Erstellung des Selbstberichtes für die Evaluation beratend begleiten. Die Mentorin bzw. der Mentor wird nicht an der Evaluation beteiligt.
- (3) Die Dekanin bzw. der Dekan oder eine Prodekanin bzw. ein Prodekan oder eine Fachgruppensprecherin bzw. ein Fachgruppensprecher führen einmal im Jahr ein Statusgespräch mit der Kandidatin bzw. dem Kandidaten, das auf Grundlage der bisherigen Leistungen zur frühzeitigen Erkennung von Fehlentwicklungen sowie zur Reflektion über die Leistung und Fortschritte beitragen soll.

In diesem Statusgespräch ist der Sachstand zu den vereinbarten Evaluationskriterien zu besprechen. Auf Wunsch der Kandidatin bzw. des Kandidaten nimmt die Mentorin bzw. der Mentor an dem Gespräch teil. Über das Gespräch ist ein von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu unterschriebenes Kurzprotokoll anzufertigen, das die vereinbarten Ziele festhält. Das Protokoll ist Bestandteil des Tenure Dossiers.

§ 9 Verfahren zur Evaluation

- (1) Das Verfahren zur Prüfung der Evaluationskriterien beginnt mit der Vorlage des Selbstberichtes der Kandidatin bzw. des Kandidaten an die Fakultät. Die Vorlage hat für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und für Professorinnen und Professoren spätestens ein Jahr vor Ablauf des befristeten Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses zu erfolgen. Das Evaluationsverfahren muss spätestens sechs Monate vor Ablauf des befristeten Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses abgeschlossen sein.

- (2) Die Fakultäts-Tenure-Kommission holt zwei ausführliche Gutachten zu den Leistungen der Kandidatin bzw. des Kandidaten ein, wobei eine Gutachterin bzw. ein Gutachter möglichst aus dem Ausland kommen sollte. Die Auswahl der Gutachterinnen bzw. Gutachter wird mit der RWTH-Tenure-Kommission abgestimmt. Sofern es zur Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter keine einvernehmliche Abstimmung zwischen den Kommissionen gibt, entscheidet die Rektorin bzw. der Rektor abschließend. Die Gutachterinnen bzw. Gutachter müssen nach den geltenden Richtlinien der RWTH zur Befangenheit im Berufungsverfahren unbefangen sein und dies zusammen mit dem Gutachten erklären.
Die Gutachterinnen bzw. Gutachter erhalten einen schriftlichen Arbeitsauftrag unter Angabe der Evaluationskriterien und den Selbstbericht der Kandidatin bzw. des Kandidaten. Der Arbeitsauftrag und die Gutachten sind in das Tenure Dossier aufzunehmen.

- (3) Nach Vorlage der Gutachten gibt es eine gemeinsame Sitzung der Fakultäts-Tenure-Kommission mit der RWTH-Tenure-Kommission mit dem Ziel, eine gemeinsame Einschätzung zur Übernahme in ein Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis zu erreichen.

- (4) Nach der Sitzung verfasst die Fakultäts-Tenure-Kommission einen schriftlichen Bericht, der auf die Evaluationskriterien und die Einschätzung der RWTH-Tenure-Kommission eingehen muss. Der Bericht schließt mit einer Einschätzung zur Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis und stellt im Falle einer positiven Einschätzung einen Berufungsvorschlag für die Berufung im geschlossenen Verfahren dar.

- (5) Auf Basis des Berichtes der Fakultäts-Tenure-Kommission erstellt die Fakultät nach Beschluss des Fakultätsrates einen Vorschlag für das Rektorat zur Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis.

- (6) Sofern die Fakultät keine Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis empfiehlt, erhält die Kandidatin bzw. der Kandidat Gelegenheit vor Entscheidung des Rektorats eine Stellungnahme abzugeben. Hierzu ist ihr bzw. ihm eine Frist von im Regelfall drei Wochen zu geben.

- (7) Das Rektorat entscheidet abschließend über die Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis oder die Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung mit der Fakultätenkonferenz. Bei positiver Bewertung ersetzt das Evaluationsverfahren das Berufungsverfahren im geschlossenen Verfahren, so dass sich danach die Ruferteilung anschließen kann.
- (8) Bei geplanter Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens erhält die Kandidatin bzw. der Kandidat vor der schriftlichen Mitteilung Gelegenheit, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen schriftlich zu äußern. Im Rahmen einer möglichen Akteneinsicht sind bei Gutachten über die fachliche Eignung personenbezogene Daten über die Gutachterinnen bzw. Gutachter zu anonymisieren.

§ 10 Vorzeitige Verstetigung

Sofern eine Kandidatin bzw. ein Kandidat einen zur angestrebten Professur mindestens gleichwertigen Ruf einer anderen Hochschule erhält, kann das Evaluationsverfahren unmittelbar eingeleitet werden. Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät.

In diesem Fall kann eine Verstetigung auch erfolgen, wenn noch nicht alle an der RWTH vereinbarten Evaluationskriterien erfüllt sind.

§ 11 Verfahrensordnung

Für das Evaluationsverfahren gelten die Bestimmungen der Verfahrensordnung der RWTH für die Hochschulgremien in der jeweils geltenden Fassung, sofern in dieser Ordnung keine abweichende Regelung getroffen wurde.

§ 12 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Ordnung tritt am Tage der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der RWTH in Kraft.
- (2) Diese Ordnung gilt für alle nach Inkrafttreten ausgeschriebenen Berufungen der RWTH mit Tenure-Track.
- (3) Diese Ordnung wird sieben Jahre nach Inkrafttreten evaluiert.

Ausgefertigt aufgrund des Senatsbeschlusses vom 04.05.2017

Der Rektor
der Rheinisch-Westfälischen
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 18.05.2017

gez. Schmachtenberg
Univ.-Prof. Dr.-Ing. E. Schmachtenberg