

# **Tenure Track-Ordnung der Hochschule für Philosophie München**

## **(Qualitätssicherungskonzept gem. Art. 58 Abs. 4 BayHIG)**

Beschlossen vom Senat der Hochschule in seiner Sitzung am 16.12.2024

### **§ 1 Ziele**

- (1) Mit dem Tenure Track-Verfahren soll exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine attraktive Karriereperspektive an der HFPH eröffnet sowie die Möglichkeit geschaffen werden, hochqualifizierten Nachwuchs langfristig an die HFPH zu binden.
- (2) Tenure-Track-Professuren werden zunächst auf bis zu sechs Jahre befristet besetzt und bieten eine Karriereperspektive auf eine unbefristete Professur (W3). Die vorliegende Ordnung regelt die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren an der HFPH.

### **§ 2 Anwendungsbereich**

- (1) Diese Ordnung gilt für befristet berufene Professoren und Professorinnen auf ausdrücklich mit Tenure-Track ausgeschrieben Stellen.
- (2) Für das Berufungsverfahren gilt die Berufungsverfahrensordnung der HFPH in der jeweils gültigen Fassung.

### **§ 3 Tenure-Track-Varianten und Voraussetzungen**

Die HFPH bietet zwei Tenure-Track-Varianten an:

- (1) Berufung als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin (W1) mit Tenure-Track zum Professor bzw. zur Professorin auf Lebenszeit (W3). Die W1-Juniorprofessur mit Tenure Track richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland, die ihre Promotion mit hervorragendem Ergebnis abgeschlossen haben und über eine erste (in der Regel zweijährige) Postdoc-Erfahrung verfügen. Erfolgte die Promotion an der HFPH, sollen die Bewerberinnen bzw. Bewerber zuletzt für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren außerhalb der HFPH einer wissenschaftlichen Beschäftigung nachgegangen sein. Die

Bewerberinnen und Bewerber können erste über die Promotion hinausgehende Forschungserfahrungen nachweisen und verfügen über das Potenzial, ein eigenes Forschungsgebiet auf höchstem Niveau zu entwickeln.

(2) Berufung als Professor bzw. Professorin (W2) auf Zeit mit Tenure-Track zum Professor bzw. zur Professorin auf Lebenszeit (W3). Die W2-Entwicklungsprofessur mit Tenure Track richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland, die neben ihrer mit Auszeichnung abgeschlossenen Promotion und einer i.d.R. maximal 6-jährigen, erfolgreichen Tätigkeit als Postdoc besondere, möglichst internationale Forschungserfahrungen sowie weitere, dem frühen Karrierestadium angemessene wissenschaftliche Leistungen (z. B. hervorragende Veröffentlichungen in international referierten Fachjournalen, Einwerbung von Drittmitteln) vorweisen können. Erfolgte die Promotion an der HFPH, sollen die Bewerberinnen bzw. Bewerber zuletzt für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren außerhalb der HFPH einer wissenschaftlichen Beschäftigung nachgegangen sein. Sie verfügen über das Potential, ein eigenständiges Forschungsprogramm auf international höchstem Niveau zu entwickeln.

(3) Die Ausschreibung erfolgt in Übereinstimmung mit der Strategie und den leitenden Prinzipien, wie sie in dem Profil der HFPH in der jeweils gültigen Fassung niedergelegt sind. Die Kategorie W1 oder W2 ist in der Ausschreibung festzulegen. Die entsprechende Befristungsdauer ist individuell festzulegen und klar in der Ausschreibung auszuweisen. Bei Juniorprofessuren beträgt die Befristung zunächst drei Jahre, bei erfolgter Bewährung gemäß Art. 63 Abs.2 BayHIG erfolgt eine Verlängerung auf insgesamt sechs Jahre. Bei W2-Professuren mit Tenure beträgt die Befristung zwischen vier und sechs Jahre.

#### **§ 4 Status und Lehrverpflichtung**

(1) Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nehmen ihre Aufgaben als Professorinnen und Professoren in Forschung und Lehre selbstständig wahr.

(2) Im Rahmen der W1-Juniorprofessur mit Tenure Track besteht in den ersten drei Jahren eine Lehrverpflichtung von 5 Lehrveranstaltungsstunden, in den folgenden drei Jahren eine Lehrverpflichtung von 7 Lehrveranstaltungsstunden (AVBayHIG § 3 Abs. 1).

(3) Für Inhaberinnen und Inhaber einer W2-Tenure Track-Entwicklungsprofessur besteht Lehrdeputat von 6 Lehrveranstaltungsstunden (AVBayHIG § 3 Abs. 1).

#### **§ 5 Einsetzen des Berufungsausschusses mit Mandat der Evaluation**

##### **(Tenure-Evaluierungsausschuss)**

(1) Der Berufungsausschuss wird entsprechend der Berufungsverfahrensordnung der HFPH vom Senat eingesetzt. Das Auswahlverfahren wird durch den Berufungsausschuss entlang der dort festgelegten Kriterien durchgeführt.

(2) Zwecks qualitätsgeleiteter, fachlicher Bewertung des Kandidaten bzw. der Kandidatin bei der Zwischenevaluation (Juniorprofessur) bzw. späteren Entfristung überträgt der Senat mit der Ruferteilung dem Berufungsausschuss ein Mandat zur Evaluation (kurz: Tenure-Evaluierungsausschuss).

(3) Die Zusammensetzung des Berufungsausschusses für die Neueinstellung eines Kandidaten bzw. einer Kandidatin und des Tenure-Evaluierungsausschuss können personell abweichen, doch soll eine möglichst hohe Kontinuität der Mitglieder sichergestellt werden. Die Bestimmungen der Berufungsverfahrenordnung hinsichtlich der Zusammensetzung von Ausschüssen sind zu beachten. Der Senat bestimmt einen Vorsitzenden für den Berufungsausschuss, i.d.R. den Vizepräsidenten oder die Vizepräsidentin für Forschung.

## **§ 6 Leistungs- und Entwicklungsvereinbarung**

(1) Der Evaluationsausschuss trifft mit dem Professor bzw. der Professorin vor dessen bzw. deren Ernennung eine Leistungs- und Entwicklungsvereinbarung. Die Leistungs- und Entwicklungsvereinbarung soll dem Professor bzw. der Professorin eine Einschätzung der Erwartungen und Maßstäbe der späteren Zwischenevaluation und Evaluation ermöglichen.

(2) Die Ausgestaltung der Leistungs- und Entwicklungsvereinbarung richtet sich nach den Zielen und Kriterien der Tenure-Ordnung (Anhang), die wiederum auf den vom Senat bestimmten Gütekriterien für die Evaluation Philosophischer Wissenschaft basiert. Diese Ziele enthalten Leistungsmerkmale aus den Bereichen Forschung und Lehre, die sich in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Berücksichtigung finden auch Erfolge in der Nachwuchsförderung sowie öffentliches Engagement (z. B. Tätigkeiten für Wissenschaftsorganisationen, für Bildungs-, Regierungs- oder zivilgesellschaftliche Organisationen).

(3) Bei der Vereinbarung der konkreten Ziele im Rahmen der Berufungsverhandlungen werden auch die Dauer des wissenschaftlichen Werdegangs und der persönlichen Lebensumstände (z. B. familiäre Situation, gesundheitliche Situation) der Rufinhaberin oder des Rufinhabers angemessen berücksichtigt.

(4) Das Präsidium prüft die Vereinbarung auf präzise Formulierung der Ziele und Indikatoren, deren Angemessenheit und die Übereinstimmung mit dieser Ordnung. Abschließend wird die Vereinbarung vom Senat bestätigt.

## **§ 7 Mentorat**

(1) Für jede Tenure Track-Professur wird ein Mentorat eingesetzt. Dieses besteht aus zwei Professorinnen bzw. Professoren. Eine Mentorin oder ein Mentor ist Mitglied der HFPH. Die zweite Mentorin oder der zweite Mentor soll einer anderen Universität angehören. Der Tenure Track-Professor bzw. die Tenure Track-Professorin besitzt Vorschlagsrecht für die Besetzung des Mentorats. Das Mentorat wird vom Senat bestätigt.

(2) Das Mentorat nimmt folgende Aufgaben wahr: es übernimmt eine Vertrauensfunktion, übt kritisches kollegiales Feedback, berät und unterstützt bei der Entwicklung des Forschungsprofils, der Erstellung von Forschungsanträgen und dem Aufbau von Kontaktnetzwerken, berät und unterstützt bei der Einschätzung der erbrachten Leistungen und der Erstellung des Selbstberichts und nimmt an den jährlich stattfindenden, strukturierten Statusgesprächen mit dem Präsidenten bzw. der Präsidentin teil.

## **§ 8 Jahresgespräch**

(1) Es findet jährlich ein strukturiertes Status- und Beratungsgespräch (Jahresgespräch) zwischen dem Tenure Track Professor bzw. der Tenure Track Professorin und dem Präsidenten bzw. der Präsidentin statt. Das Jahresgespräch hat zum Ziel, die Bereiche Forschung, Lehre, Betreuung von Qualifizierungsschriften, akademische Selbstverwaltung und Third Mission Aktivitäten zu evaluieren, Fehlentwicklungen früh zu erkennen und die Leistungen und Fortschritte des Kandidaten bzw. der Kandidatin realistisch einzuschätzen. Das Jahresgespräch wird von dem Kandidaten bzw. der Kandidatin rechtzeitig initiiert und organisiert. Die Ergebnisse des Jahresgesprächs hält der Präsident bzw. die Präsidentin in einem schriftlichen Protokoll fest.

## **§ 9 Zwischenevaluation**

(1) Bei Juniorprofessuren mit Tenure Track erfolgt nach drei Jahren eine Zwischenevaluation unter Berücksichtigung der in der Leistungs- und Entwicklungsvereinbarung vereinbarten Ziele. Eine positive Zwischenevaluation erfüllt gleichzeitig die Voraussetzungen, um die Bewährung des Juniorprofessors bzw. der Juniorprofessorin als Hochschullehrer oder Hochschullehrerin festzustellen.

(2) Zur Zwischenevaluation sind Selbstbericht und Dokumentation (siehe § 11) von dem Kandidaten bzw. der Kandidatin anzufertigen. Der Tenure-Evaluierungsausschuss führt zudem ein Gespräch mit dem Kandidaten bzw. der Kandidatin über seine Leistungen. Auf Basis des Berichtes des Evaluationsausschusses entscheidet der Senat über eine Empfehlung zur Verlängerung der Juniorprofessur an den Präsidenten bzw. die Präsidentin.

(3) Lautet die Empfehlung auf Ablehnung der Verlängerung der Juniorprofessur, so ist das Abstimmungsergebnis als vorläufig zu betrachten und dem Juniorprofessor bzw. der Juniorprofessorin eine schriftliche Mitteilung über das Ergebnis und unter Einräumung einer Frist von zwei Wochen Gelegenheit zur Akteneinsicht und Stellungnahme zu geben. Danach entscheidet der Senat endgültig über seine Empfehlung. Im Falle eines negativen Zwischenevaluationsergebnisses kann der Juniorprofessor bzw. die Juniorprofessorin einen Antrag auf Verlängerung des Vertragsverhältnisses, um die Suchphase nach einer Anschlussposition zu überbrücken, stellen. Die Hochschulleitung kann daraufhin im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten (Art. 65 BayHIG) eine Vertragsverlängerung von bis zu einem Jahr gewähren.

(4) Bei positivem Evaluationsergebnis wird das Dienstverhältnis durch das Präsidium um weitere drei Jahre verlängert. Der positiv evaluierte Juniorprofessor bzw. die positiv evaluierte Juniorprofessorin erhält vom Präsidenten bzw. der Präsidentin eine Bescheinigung über die erfolgreich absolvierte Zwischenevaluation.

## **§ 10 Einleitung des Tenure-Verfahrens**

(1) Die Tenure-Evaluation wird i.d.R. 18 bis 12 Monate vor Ende des Dienstverhältnisses durch den Tenure Track-Professor bzw. die Tenure Track-Professorin eingeleitet. Das Verfahren wird eröffnet, indem der Evaluationsausschuss den Professor bzw. die Professorin zur Einreichung des Selbstberichts auffordert. Der Präsident als Dienstvorgesetzter bzw. die Präsidentin als Dienstvorgesetzte der Professoren und Professorinnen trägt dafür Sorge, dass die Fristen eingehalten werden.

(2) Die Tenure-Evaluation kann durch den Präsidenten bzw. die Präsidentin höchstens um ein Drittel der ursprünglich vorgesehenen Befristungszeit vorgezogen werden, insofern die zu evaluierende Person außergewöhnliche Leistungen in Forschung und/oder Lehre erbracht hat (z.B. Erhalt einer renommierten Auszeichnung, Einwerbung eines ERC-Grant, einer Nachwuchsgruppe im Emmy Noether-Programm) oder ein Fachgebiet besetzt, das von besonderer strategischer Bedeutung im Hinblick auf die Schwerpunktbildung der HFPH ist. Auch ein externer Ruf kann ein Grund für das Vorziehen der Tenure-Evaluation sein, kann die Tenure-Evaluation jedoch nicht ersetzen.

(3) Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Tenure-Treck-Professorinnen und Professoren bei Geburt oder Adoption zusätzlich zu Mutterschutz und Elternzeit eine Verlängerung um maximal zwei Jahre beantragen (Art. 65 BayHIG). Diese Verlängerung wird unabhängig davon gewährt, ob das Dienstverhältnis in Teilzeit weitergeführt oder eine Beurlaubung zur Betreuung des Kindes erfolgt ist. Die Evaluierung wird um den entsprechenden Zeitraum nach hinten verschoben. Die Verlängerungsjahre können auch zur Betreuung oder Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gewährt werden. Juniorprofessorinnen und -professoren können darüber hinaus bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren eine Verlängerung um zwei Jahre je betreutem Kind beantragen (Art. 65 BayHIG).

## **§11 Selbstbewertung und Dokumentation**

(1) Voraussetzung für die Eröffnung des Evaluationsverfahrens ist eine Dokumentation der wissenschaftlichen Leistungen des Kandidaten bzw. der Kandidatin sowie eine Selbstbewertung durch den Kandidaten bzw. die Kandidatin, in der die Person belegt, dass sie bereit und in der Lage ist, ihre Entwicklung eigenständig voranzutreiben.

(2) Die Selbstbewertung orientiert sich an den in der Leistungs- und Entwicklungsvereinbarung vereinbarten Ziele. Im Gegensatz zu der eher faktischen Bestandsaufnahme der Dokumentation hat der Professor bzw. die Professorin in der Stellungnahme die Gelegenheit, die bisherige und künftige Arbeit in Forschung und Lehre sowie Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Dabei sollten neben dem Stand der Arbeit am wichtigsten langfristigen Forschungsvorhaben auch Pläne und Konzepte für die weitere Ausgestaltung der Professur entwickelt werden. Die Stellungnahme soll selbstkritisch sein, also nicht nur Erfolge, sondern auch mögliche Rückschläge bzw. Hindernisse nebst Vorschlägen zu ihrer Lösung benennen. Sie sollte höchstens zehn Seiten umfassen. Die Selbstbewertung ist in Abhängigkeit von den Gutachtern und Gutachterinnen in deutscher oder englischer Sprache einzureichen.

(3) Die vom Professor bzw. von der Professorin einzureichende Dokumentation sollte folgende Unterlagen umfassen: Lebenslauf, Publikations- und Vortragsverzeichnis, bereits fertig gestellte Teile langfristiger wichtiger Forschungsvorhaben („zweites Buch“, Übersichtsartikel o. ä.); drei Veröffentlichungen, Skizze des Forschungsvorhabens für die Folgejahre im Umfang von höchstens zehn Seiten; Ergebnisse von Lehrevaluationen.

## **§ 12 Evaluation**

(1) Voraussetzung für eine positive Tenure-Evaluation und Entfristung ist, dass die Person die eigene Disziplin wissenschaftlich wesentlich (und in international beachteter Weise)

weiterentwickelt hat. Das Evaluationsverfahren klärt, ob die zu berufene Person die Einstellungsvoraussetzungen einer unbefristeten W3-Professorin bzw. W3-Professors erfüllt.

(2) Der Tenure-Evaluationsausschuss nimmt auf Basis der vorliegenden Unterlagen eine eingehende Evaluation vor. In die Bewertung der Leistungen und des Potentials des Professors bzw. der Professorin wird die Person zusätzlich gebeten, einen hochschulweiten wissenschaftlichen Vortrag zu halten.

(3) Es werden zwei externe Gutachten von Fachvertretern und Fachvertreterinnen eingeholt. Die Gutachter bzw. Gutachterinnen haben zur Aufgabe, die Leistungen sowie das Potential des in Frage stehenden Kandidaten bzw. der Kandidatin in Forschung und Lehre im Vergleich zu nationalen und internationalen Fachkollegen und Fachkolleginnen zu bewerten. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit der Gutachter bzw. Gutachterinnen muss gewährleistet sein. Für die Begutachtung erhalten die Gutachter bzw. Gutachterinnen den vom Professor bzw. von der Professorin zusammengestellten Selbstbericht, die Selbstdokumentation sowie die mit ihm bzw. ihr abgeschlossene Leistungs- und Entwicklungsvereinbarung.

(4) Der Tenure-Evaluationsausschuss räumt dem Studiendekan bzw. der Studiendekanin sowie den Vertretern bzw. Vertreterinnen der Studierenden Gelegenheit ein, zu den Fähigkeiten und Erfahrungen des Kandidaten bzw. der Kandidatin in der Lehre schriftlich Stellung zu nehmen.

(5) Der Tenure-Evaluationsausschuss lädt den Tenure-Track-Professor bzw. die Tenure-Track-Professorin nach Eingang der Gutachten zu einem persönlichen Gespräch ein, um über die dokumentierte Forschungsleistung, Lehrerfahrung, Betreuungsleistung, Personalführungskompetenz und das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung sowie weitere Punkte des Selbstberichts zu sprechen und gegebenenfalls offene Fragen zu klären.

(6) Auf Basis aller Unterlagen wird die Eignung des Professors bzw. der Professorin in Forschung und Lehre, hinsichtlich des Beitrages zur Forschungsgemeinschaft sowie in den Bereichen Transfer und Personalführung unter Bezugnahme auf die Leistungs- und Entwicklungsvereinbarung beurteilt. Der Tenure-Evaluationsausschuss fasst einen ausführlichen schriftlichen Evaluationsbericht. Der Bericht endet mit einer Stellungnahme über die Feststellung der Bewährung des Professors bzw. der Professorin.

(7) Der Tenure-Evaluationsausschuss informiert den Professor bzw. die Professorin über die Entscheidung und den Inhalt des Berichts und leitet ihn an den Senat und das Präsidium weiter. Das Präsidium kann zu der Entscheidung schriftlich Stellung nehmen und leitet diese ebenfalls an den Senat weiter.

### **§ 13 Tenure-Ausschuss (Senat)**

(1) Der Senat der HFPH übernimmt die Funktion des Tenure-Ausschusses. Der Senat stellt sicher, dass die Tenure-Evaluationen qualitativ hochwertig erfolgen.

(2) Dem Senat werden alle Unterlagen zur Verfügung gestellt (Selbstbericht und Dokumentation des Kandidaten bzw. der Kandidatin, Gutachten, Stellungnahmen des Studiendekan bzw. der Studiendekanin und der Studierendenvertretung, Bericht des Tenure-Evaluationsausschusses, Protokolle über die Statusberichte). Zusätzlich holt der Senat eine schriftliche Stellungnahme der Frauenbeauftragten oder des Frauenbeauftragten ein.

(3) Der Senat prüft die Vollständigkeit der Berichte der Evaluationsausschüsse und die Einhaltung der Verfahrensregeln; berät den Vorschlag des Tenure-Evaluationsausschusses sowie die schriftlichen Stellungnahmen des Studiendekans bzw. der Studiendekanin sowie der Studierendenvertretung; hört den Vorsitzenden des Tenure-Evaluationsausschusses als Bericht erstattende Person an; kann bei Bedarf weitere Expertenmeinungen einholen und den Kandidaten bzw. die Kandidatin anhören; und trifft in offener Abstimmung eine Entscheidung über den Benennungsvorschlag des Tenure-Evaluationsausschusses.

(4) Abschließend formuliert der Senat einen Bericht mit einem befürwortenden oder ablehnenden Votum bezüglich Tenure des Kandidaten bzw. der Kandidatin.

(5) Die Hochschulleitung kann zu der Entscheidung des Senats ein Sondervotum abfassen.

#### **§ 14 Entscheidung**

(1) Der Magnus Cancellarius entscheidet auf Grundlage des Votums des Senats sowie des möglichen Sondervotums des Präsidiums abschließend über die Besetzung der Stelle.

(2) Im Fall des positiven Entscheids informiert der Präsident bzw. die Präsidentin den Kandidaten bzw. die Kandidatin und unterbreitet ihm bzw. ihr in Abstimmung mit dem Kanzler bzw. der Kanzlerin ein unbefristetes Berufsangebot. Im Falle einer negativen Entscheidung informiert der Präsident bzw. die Präsidentin den Kandidaten bzw. die Kandidatin schriftlich über das Ergebnis mit einer inhaltlichen Begründung mit Empfehlungen zur Leistungsverbesserung.

(3) Im Fall einer negativen Entscheidung kann der Tenure-Track-Professor bzw. die Tenure-Track-Professorin einen Antrag auf eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses, um die Suchphase nach einer Anschlussposition zu überbrücken, stellen. Das Präsidium kann daraufhin im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine Vertragsverlängerung von bis zu einem Jahr gewähren.

#### **§ 15 In-Kraft-Treten**

Die Tenure Track-Ordnung tritt am 1. April 2025 in Kraft.

## **Anhang: Katalog von Zielen für die Entwicklungs- und Leistungsvereinbarung**

Vor Berufung auf Tenure Track-Professuren (W1 und W2) schließt der Kandidat bzw. die Kandidatin mit der Hochschule für Philosophie Universität gemäß der § 6 der Tenure-Ordnung eine Leistungs- und Entwicklungsvereinbarung ab. Diese beinhaltet eine verbindliche und abschließende Aufzählung der Ziele für die Evaluation. Die vereinbarten Ziele werden mit in der Vereinbarung mit entsprechenden Indikatoren hinterlegt.

Ziel der Vereinbarung ist die Herstellung von Transparenz und Berechenbarkeit des Evaluationsverfahrens. Deshalb sollten die Ziele so gut wie möglich gewählt und die Kriterien so genau bestimmt sein, dass die Kandidatin bzw. der Kandidat selbst einschätzen kann, inwieweit sie erfüllt sind. Gleichzeitig dürfen die Ziele und Kriterien die Kandidatin bzw. den Kandidaten auch nicht in der Freiheit von Forschung und Lehre behindern. Um beides zu gewährleisten, werden folgende fakultätsübergreifend Ziele zur Ausgestaltung der Vereinbarung angeführt. Ziele aus allen vier Bereichen sollten Teil der Vereinbarung sein.

### **1. Forschung**

- Quantität und vor allem Qualität des wissenschaftlichen Outputs
- Formen und Ergebnisse nationaler und internationaler Kooperationen mit anderen Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- (Eingeladene) Vorträge und aktive Teilnahme an Konferenzen durch Vorträge
- Preise und Auszeichnungen
- Art und Umfang der eingeworbenen Drittmittel (laufende Projekte, Anträge, Geldgeber, Budget, Laufzeit)
- Organisation wissenschaftlicher Tagungen (Rolle, Art der Veranstaltung, national/international, Anzahl der Teilnehmer, Ergebnisse)
- Tätigkeit als Herausgeber bzw. Herausgeberin wissenschaftlicher Zeitschriften (insbes. peer-reviewed)

### **2. Lehre**

- Spektrum, Originalität und Qualität des Lehrangebots (inkl. Lehrevaluationen)
- Aktivitäten und Kreativität in der Einführung neuer, zeitgemäßer Lehrinhalte bzw. Konzepte
- Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen
- Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen, ggf. auch Habilitationen, Postdocs
- Lehrfähigkeit und -tätigkeit in deutscher sowie englischer Sprache
- Koordination von Lehre

### **3. Akademisches Engagement**

- Tätigkeiten in der universitären Selbstverwaltung (Ausschüsse, Ausübung eines Amtes)
- Tätigkeiten der Begutachtung und Beratung von Projekten
- Mitwirkung in einschlägigen Fachverbänden und Institutionen zur Förderung der Wissenschaft.

### **4. Überfachliche Qualifikationen**

- Nachweis von Führungserfahrung
- Teilnahme an überfachlichen Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten
- Vermittlung von Wissenschaft in die Gesellschaft
- Kooperationen mit Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Kirche
- Beiträge zu externen wissenschaftlichen und fachlichen Gemeinschaften
- Engagement im Sinne des Profils der Hochschule