

# **Berufungsordnung der Universität Erfurt**

in der Fassung der Änderungssatzungen  
vom 27.07.2016 und 17.05.2017

Gemäß § 3 Abs. 1 in Verbindung mit §§ 33 Abs. 1 Nr. 1 und 78 Abs. 10 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) vom 21. Dezember 2006 (GVBl. S. 601) in Verbindung mit § 9 Abs. 2 Nr. 11 der Grundordnung der Universität Erfurt (Grundordnung) vom 3. Juli 2001 (Gemeinsames Amtsblatt des Thüringer Kultusministeriums und des Thüringer Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst 7/2002 S. 296), zuletzt geändert durch die erste Änderungssatzung zur Grundordnung vom 16. Juni 2003 (Gemeinsames Amtsblatt des Thüringer Kultusministeriums und des Thüringer Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst 8/2003 S. 342), erlässt die Universität Erfurt folgende Berufsordnung; der Senat hat diese Ordnung beschlossen. Sie ist mit ihrer Ausfertigung durch den Präsidenten der Universität Erfurt genehmigt.

## **§ 1**

### **Anmeldung des Wiederbesetzungsbedarfes**

Wird eine Professur frei, kann die Selbstverwaltungseinheit gemäß § 34 ThürHG, der die Professur zugeordnet ist, einen Antrag auf Wiederbesetzung an das Präsidium stellen. Dies sollte bei altersbedingtem Freiwerden zwei Jahre vor Freiwerden der Planstelle erfolgen. Der schriftliche Antrag bedarf insbesondere bei beabsichtigter Neuausrichtung der Professur einer besonderen Begründung zu den konzeptionell strategischen Überlegungen der Selbstverwaltungseinheit. Der Antrag muss darüber hinaus insbesondere enthalten:

1. die gewünschte Denomination und Besoldungswertigkeit,
2. die vorgesehenen Aufgaben der Professur in Lehre und Forschung,
3. Ausführungen zur Einbindung der wieder zu besetzenden Professur in die Struktur- und Entwicklungsplanungen der Selbstverwaltungseinheit, damit diese Überlegungen für die Fortschreibung der Ziel- und Leistungsvereinbarung der Universität mit der Selbstverwaltungseinheit berücksichtigt werden können,
4. gegebenenfalls die interdisziplinäre Einbindung der Professur im Verhältnis zu anderen Selbstverwaltungseinheiten, zur Lehrerbildung und zu Forschungsverbänden,
5. soweit vorzusehen den vorgesehenen funktionsgerechten Ausstattungsrahmen, ggf. einschließlich erforderlicher Investitionserfordernisse,
6. Ausführungen zu Besetzungsmöglichkeiten aufgrund der Marktlage,
7. eine schematisierte Funktionsbeschreibung und den Entwurf eines Ausschreibungstextes in deutscher und englischer Sprache und
8. ggf. eine besondere Begründung für einen Ausschreibungsverzicht, wenn ein Juniorprofessor der Universität Erfurt gemäß § 78 Abs. 1 S. 4, Abs. 4 S. 2 ThürHG auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll (Tenure Track) oder wenn hierdurch eine in besonderer Weise qualifizierte Person gemäß § 78 Abs. 1 S. 4, letzter Halbsatz ThürHG berufen werden soll, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung und Profilbildung im besonderen Interesse der Universität Erfurt liegt (außerordentliches Berufsungsverfahren).

## **§ 2**

### **Einleitung eines Berufsverfahrens**

(1) Ist oder wird eine Professur frei, prüft das Präsidium auf der Grundlage der strategischen Hochschulentwicklungsplanung, ob die Professur besetzt werden kann und welcher zukünftigen

Verwendung die Stelle dienen soll. Beabsichtigt das Präsidium, die bisherige Funktionsbeschreibung der Professur zu verändern oder sie einem anderen Aufgabenbereich zuzuweisen oder sie nicht wieder zu besetzen, ist die betroffene Selbstverwaltungseinheit, der Senat und soweit die Lehrerbildung betroffen ist, auch das Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung gemäß § 37a ThürHG vorher zu hören. Die Absetzung oder die Umwidmung einer Professur in evangelischer oder katholischer Theologie bedarf der Zustimmung des Ministeriums.

(2) Die Professur wird öffentlich und in der Regel international ausgeschrieben. Über die Ausschreibung entscheidet das Präsidium. Geeignete Bewerber können auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht und zur Bewerbung aufgefordert werden. Zusammen mit der Ausschreibung beauftragt das Präsidium die Selbstverwaltungseinheit, der die Professur zugeordnet werden soll, mit der Erstellung eines Berufungsvorschlages (§ 5).

(3) Von der Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn ein Juniorprofessor bei einem Verfahren im Tenure Track berufen werden soll. Voraussetzung für den Ausschreibungsverzicht ist, dass

1. in der Ausschreibung der Juniorprofessur die Perspektive Tenure Track bereits ausgewiesen war,
2. die Denomination der zu besetzenden Professur im Wesentlichen mit der Denomination der Juniorprofessur übereinstimmt,
3. die Aufgaben der zu besetzenden Professur die Aufgaben der Juniorprofessur umfassen und
4. der Juniorprofessor positiv zwischenevaluert wurde.

(4) Von einer Ausschreibung kann mit vorheriger Zustimmung des für das Hochschulwesen zuständigen Ministeriums im Einzelfall bei einem außerordentlichen Berufungsverfahren abgesehen werden. Ein solcher Fall liegt insbesondere vor, wenn eine Stiftung oder ein anderer Drittmittelgeber, der die Einrichtung der Professur finanziert, ein personengebundenes Auswahlverfahren nach anerkannten, streng-qualitativen und berufungsähnlichen Regelungen vorgesehen oder im Hinblick auf den Kandidaten bereits durchgeführt hat. Der Verzicht auf die Ausschreibung bedarf der Zustimmung des Senats und des Selbstverwaltungsgremiums der Selbstverwaltungseinheit, der die Professur zugeordnet werden soll.

### § 3

#### **Ablauf des Berufungsverfahrens**

(1) Aus dem Kreise der Bewerber für eine Professur erstellt die vom Präsidium beauftragte Selbstverwaltungseinheit eine begründete Vorschlagsliste (Berufungsvorschlag, § 5). Nach Beschlussfassung des Berufungsvorschlages im gewählten Selbstverwaltungsgremium gemäß § 36 ThürHG leitet der Dekan den Vorschlag über das Präsidium an den Senat, der zum Berufungsvorschlag der Selbstverwaltungseinheit Stellung nimmt. Nach dessen und der schriftlichen Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten beruft der Präsident auf der Grundlage des Berufungsvorschlages den Professor. Vor jeder Berufung in ein Professorenamt in evangelischer oder katholischer Theologie ist die Zustimmung der jeweils zuständigen Kirche über das Ministerium herbeizuführen. Bei der Berufung soll der Präsident in der Regel nach der vorgeschlagenen Reihenfolge verfahren. In begründeten Fällen kann der Präsident von der Reihenfolge abweichen, der Senat und die betroffene Selbstverwaltungseinheit sind vorher zu hören. Bestehen gegen die Vorschlagsliste Bedenken oder lehnen sämtliche auf der Berufsliste vorgeschlagenen den an sie erteilten Ruf ab, wird der Berufungsvorschlag zurückgegeben und die zuständige Selbstverwaltungseinheit aufgefordert, in angemessener Frist einen neuen Berufungsvorschlag vorzulegen. Bestehen gegen den Vorschlag Bedenken, so ist der Selbstverwaltungseinheit zunächst Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. § 2 Absatz 1 bleibt unberührt.

(2) Die Berufung bei einem Verfahren im Tenure Track soll i.d.R. vor Ende der zweiten Beschäftigungsphase der Juniorprofessur erfolgen. Im Rahmen des Berufungsverfahrens hat der Juniorprofessor einen wissenschaftlichen Vortrag zu halten sowie sich einer Hospitation seiner Lehrveranstaltungen durch die Berufungskommission zu unterziehen. Zur Bewertung der fachlichen Eignung sind zwei externe Gutachten einzuholen. Dem Berufungsvorschlag sind insbesondere Nachweise zu folgenden Einstellungsvoraussetzungen beizufügen:

1. positive Evaluation des Stelleninhabers gemäß § 82 Abs. 6 S. 2 ThürHG und
2. Vorliegen der Einstellungsvoraussetzungen gemäß §§ 77 und 78 Abs. 4 S. 3 ThürHG.

(3) Im Falle eines außerordentlichen Berufungsverfahrens gelten die in dieser Satzung aufgestellten Verfahrensregelungen mit folgenden Maßgaben:

1. Sofern der vorgeschlagene Kandidat bereits im Vorfeld durch ein berufungsähnliches Verfahren ermittelt wurde, genügt zum Nachweis der fachlichen Eignung die Einholung eines externen Gutachtens. Anderenfalls sind zwei externe Gutachten einzuholen.
2. Der Kandidat hat zur Beurteilung der pädagogischen Eignung und der wissenschaftlichen Qualifikation einen öffentlichen Vortrag mit Diskussion oder eine Probevorlesung zu halten. Anzufordern und in die Beurteilung einzubeziehen sind die Ergebnisse von Lehrevaluationen.

#### § 4

#### **Berufungskommission**

(1) Zur Vorbereitung der Vorschlagsliste wird durch das gewählte Selbstverwaltungsgremium der beauftragten Selbstverwaltungseinheit eine kleine oder große Berufungskommission gebildet. Dieser gehören an

1. der Dekan oder ein von ihm bestellter Professor als Vorsitzender,
2. vier (sechs) Hochschullehrer,
3. zwei (drei) Vertreter aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter und
4. zwei (drei) Vertreter aus der Gruppe der Studierenden.

Beratende Mitglieder können aufgenommen werden.

(2) Trägt die zu besetzende Professur zum Lehrangebot einer anderen Selbstverwaltungseinheit und oder der Lehrerbildung bei, sollen die andere Selbstverwaltungseinheit mit zwei Vertretern bzw. das Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung mit einem Hochschullehrer in der Kommission vertreten sein. In der Regel soll der Berufungskommission ein Hochschullehrer einer anderen Hochschule angehören.

(3) Für die Berufung von Juniorprofessoren kann auch eine Kommission von drei Hochschullehrern, einem akademischen Mitarbeiter und einem Studierenden gebildet werden; davon soll aber nur Gebrauch gemacht werden, wenn mit der Ausschreibung die Perspektive Tenure Track nicht verbunden war.

(4) Jeder Berufungskommission gehört ein vom Präsidium bestellter Berufsbeauftragter (§ 7) als nicht stimmberechtigtes Mitglied an. Der Dekan der beauftragten Selbstverwaltungseinheit, soweit nicht Mitglied der Berufungskommission, sowie die Gleichstellungsbeauftragte und für den Fall, dass sich Schwerbehinderte beworben haben, auch die Schwerbehindertenvertretung haben das Recht, an den Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen. Sie sind wie Mitglieder zu laden und zu informieren.

(5) Die Berufungskommission legt zu Beginn des Auswahlverfahrens die Einzelheiten fest, in welcher Weise das Auswahlverfahren stattfindet (Probevorlesung, Vortrag, Gespräch ...). Diese Festlegungen sind im Protokoll zu vermerken.

**§ 5****Berufungsvorschlag**

(1) Der Berufungsvorschlag soll mindestens drei Namen in einer Reihenfolge umfassen. Personen können auch dann in die Vorschlagsliste aufgenommen werden, wenn sie sich nicht beworben haben. Bei einem Verfahren im Tenure Track enthält der Berufungsvorschlag nur den Namen des Juniorprofessors. Außerhalb eines Tenure Track Verfahrens dürfen Mitglieder der eigenen Universität nur in begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden. Eine solche Ausnahme ist möglich, wenn das Mitglied der eigenen Hochschule besser geeignet ist, als die nachrangig Vorgeschlagenen und die Stelle mindestens zweimal ausgeschrieben wurde oder das Mitglied bereits einen entsprechenden Ruf an eine auswärtige Hochschule erhalten hat. In diesem Falle muss der Berufungsvorschlag drei Personen enthalten. Bei Berufungen auf eine Professur können Juniorprofessoren der Universität Erfurt nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Erfurt wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren. Eine Vorschlagsliste mit weniger als drei Namen bedarf einer besonderen Begründung. Der Vorschlagsliste muss eine vergleichende Würdigung der fachlichen und pädagogischen und persönlichen Eignung der Vorgeschlagenen, insbesondere der internationalen Erfahrung in Forschung und Lehre, sowie eine Begründung für die Reihenfolge beigelegt sein. Hierfür sind grundsätzlich vergleichende Gutachten auswärtiger Professoren des betreffenden Berufsgebietes einzuholen. Die Feststellung der pädagogischen Eignung soll sich in Ergänzung der Gutachten auch auf die Vorträge der Bewerber stützen. Darüber hinaus sollen Lehrevaluationen Berücksichtigung finden. Die Vertreter der Gruppe der Studierenden in der Berufungskommission sind insbesondere zur Feststellung der pädagogischen Eignung zu hören; ihre Äußerung ist der Vorschlagsliste beizufügen.

(2) Bei der Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag sind Enthaltungen unzulässig; der Beschluss bedarf außer der Mehrheit der Mitglieder der Berufungskommission auch der Mehrheit der der Berufungskommission angehörenden Professoren. Kommt auch im zweiten Abstimmungsgang ein solcher Mehrheitsbeschluss nicht zustande, genügt für eine Entscheidung die Mehrheit der der Berufungskommission angehörenden Professoren.

(3) Stimmt das gewählte Selbstverwaltungsgremium dem Berufungsvorschlag der Berufungskommission nicht zu, so gibt der Dekan den Berufungsvorschlag unter schriftlicher Angabe von Gründen zur erneuten Beratung und Beschlussfassung unter angemessener Fristsetzung zurück. Stimmt das gewählte Selbstverwaltungsgremium auch diesem Berufungsvorschlag nicht zu, so kann es einen abweichenden Berufungsvorschlag beschließen, eine andere Berufungskommission einsetzen oder beim Präsidium eine erneute Ausschreibung beantragen.

(4) Im Übrigen gelten bei der Durchführung des Berufungsverfahrens die allgemeinen Bestimmungen der Grundordnung in der jeweils geltenden Fassung, insbesondere die Bestimmungen zur Verschwiegenheit, zum Ausschluss wegen persönlicher Beteiligung, zum Geschäftsgang, zu Abstimmungen und zur Öffentlichkeit.

**§ 6****Sondervoten**

Die Mitglieder der Berufungskommission und des gewählten Selbstverwaltungsgremiums können den Berufungsvorschlag durch ein Sondervotum ergänzen. Das Sondervotum ist spätestens drei Tage nach der Beschlussfassung in der Berufungskommission dem Vorsitzenden bzw. im gewählten Selbstverwaltungsgremium dem Dekan schriftlich zuzuleiten und dem Berufungsvorgang beizufügen.

**§ 7****Berufungsbeauftragte**

(1) Das Präsidium bestellt mehrere in Berufungsverfahren besonders erfahrene Persönlichkeiten für in der Regel drei Jahre zu Berufungsbeauftragten. Die mehrfache Bestellung ist möglich. Aus diesem Kreis beauftragt das Präsidium den Berufungsbeauftragten für das konkrete Verfahren. Der eingesetzte Berufungsbeauftragte darf nicht Mitglied der beauftragten Selbstverwaltungseinheit sein. Die Beauftragung erfolgt in der Regel vor der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission.

(2) Für das Präsidium hat der Berufungsbeauftragte darauf hinzuwirken, dass die strategische Hochschulentwicklungsplanung und die in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Berufungskommission Berücksichtigung finden. Er gibt dem Senat vor dessen Stellungnahme zur Ruferteilung einen schriftlichen Bericht mit einer kritischen Analyse zur verfahrens- und qualitätsgerechten Erstellung des Berufungsvorschlages. Dem Präsidium berichtet er regelmäßig über den Verfahrensstand.

(3) Der Berufungsbeauftragte ist in allen Verfahrensstadien beratend zu beteiligen. Sofern er Erklärungen zum Berufungsverfahren abgibt, sind sie zu Protokoll zu nehmen. Er hat das Recht auf Einsichtnahme in sämtliche Verfahrensakten.

**§ 8****Berufungs- und Karrierekonzept**

Das gemäß § 78 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 ThürHG mit dem Ministerium zu vereinbarende und vom Senat zu beschließende Berufungs- und Karrierekonzept in seiner jeweils geltenden Fassung wird Bestandteil der Berufsordnung.

**§ 9****Verwaltungsvorschriften**

Das Präsidium erlässt zur Durchführung der Berufungsverfahren die erforderlichen Verwaltungsvorschriften.

**§ 10****Berufung auf eine höherwertige Professur**

(1) Anlässlich einer Bleibeverhandlung, bei der ein Ruf auf eine höherwertige unbefristete Professur an einer anderen Universität vorgelegt wird (§ 78 Abs. 1 Nr. 2 ThürHG), entscheidet das Präsidium über den Verzicht auf eine Ausschreibung und über die Ausbringung einer dem externen Berufsangebot gleichwertigen Professur auf Antrag der jeweils zuständigen Selbstverwaltungseinheit.

(2) Der Antrag der Selbstverwaltungseinheit muss die gewünschte Denomination und Besoldungswertigkeit sowie die vorgesehenen Aufgaben der Professur in Lehre und Forschung enthalten. Der zuständige Dekan setzt eine Berufungskommission ein. Der Berufungskommission gehören neben dem Dekan als Vorsitzendem zwei weitere Hochschullehrer an, von denen einer dem betreffenden Fachgebiet angehören soll. Darüber hinaus kann der Dekan einen weiteren Hochschullehrer einer anderen Selbstverwaltungseinheit oder aus der Lehrerbildung oder auch einer anderen Hochschule hinzuziehen. Die Berufungskommission entscheidet über die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung, würdigt diese in einer schriftlichen Stellungnahme unter Berücksichtigung des auswärtigen Rufs und erstellt den Berufungsvorschlag. Sie kann diesbezüglich Gutachten einholen. Sofern es aus zeitlichen Gründen im Rahmen der Bleibeverhandlung erforderlich ist, wird die Stellungnahme des Senats zum Berufungsvorschlag im Umlaufverfahren eingeholt (§ 9 Abs. 1 Nr. 13 GO).

**§ 11**  
**Gleichstellungsklausel**

Status- und Funktionsbezeichnungen nach diesen Regelungen gelten gleichermaßen in der weiblichen wie in der männlichen Form.

**§ 12**  
**Übergangsbestimmung**

Bis zur Neuordnung der Organisationsstruktur der Universität Erfurt entsprechend § 115 Abs. 2 ThürHG ist die in dieser Ordnung benannte Selbstverwaltungseinheit die jeweilige Fakultät beziehungsweise das Max-Weber-Kolleg und das gewählte Selbstverwaltungsgremium der Fakultätsrat der jeweiligen Fakultät beziehungsweise der Kollegrat des Max-Weber-Kollegs entsprechend der geltenden Grundordnung.

**§ 13**  
**In Kraft Treten**

Diese Ordnung tritt am ersten Tage des auf ihre Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Universität Erfurt folgenden Monats in Kraft.

Der Präsident  
der Universität Erfurt



**UNIVERSITÄT**  
ERFURT

**Erfurt Career Track**  
**Berufungs- und Karrierekonzept**  
**der Universität Erfurt**

in der Fassung vom  
14. November 2018  
(1. Änderung)

Mit Beschluss des Senats vom 14. November 2018 und den Zustimmungserklärungen des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) vom 28. November 2018 und vom 21. Januar 2019 wurde das mit Beschluss des Senats vom 1. Februar 2017 und der Zustimmungserklärung des TMWWDG vom 2. Mai 2017 auf der Grundlage des § 78 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) in der Fassung vom 13. September 2016 (GVBl. S. 437) erstmals vereinbarte Berufungs- und Karrierekonzept *Erfurt Career Track* der Universität Erfurt im Sinne des § 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 ThürHG wie folgt geändert:



## Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b>	<b>3</b>
<b>Erfurt Career Track</b>	<b>6</b>
<b>§ I Grundsätze</b>	<b>6</b>
<b>§ II Ausschreibung und Einrichtung einer <i>Career-Track</i>-Professur</b>	<b>7</b>
<b>§ III <i>Career-Track</i>-Optionen</b>	<b>7</b>
1 <i>Junior Career Track</i>	7
1/1 <i>Junior Career Track</i> (W1 zu W3)	8
1/2 <i>Junior Career Track</i> mit Verstetigungsoption als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	8
2 <i>Advanced Career Track</i> (W2 zu W3)	9
<b>§ IV Status, Rechte und Ausstattung im <i>Career Track</i></b>	<b>9</b>
1 Status und Rechte	9
2 Ausstattung, Lehrverpflichtung und Bezüge	10
2/1 <i>Junior Career Track</i>	10
2/2 <i>Advanced Career Track</i>	11
2/3 Ausstattung und Bezüge im Rahmen der Berufung auf eine entfristete W3-Professur	11
<b>§ V Evaluation im <i>Career Track</i></b>	<b>11</b>
1 Evaluationsvereinbarung	11
2 Evaluationen und Evaluationskommissionen	12
2/1 Zwischenevaluation	12
2/2 Endevaluation	13
3 Änderungen der Evaluationsbedingungen und Fristenregelungen	13
4 Allgemeiner Kriterien- und Entwicklungskatalog sowie Grundlagen der Evaluation(en)	14
<b>§ VI Karrierebegleitung im <i>Career Track</i></b>	<b>16</b>
1 Willkommensangebot	16
2 Mentoring und Karrierebegleitung	16
2/1 Mentoring im <i>Junior Career Track</i>	17
2/2 Mentoring im <i>Advanced Career Track</i>	17
2/3 Überfachliche Karrierebegleitung	18
<b>ANLAGEN</b>	<b>19</b>

## Präambel

Ausdrückliches Ziel der Universität Erfurt ist es, in den kommenden Jahren den Ausbau von Karrierewegen für Professor/innen sowie Nachwuchswissenschaftler/innen zu fördern. Sie orientiert sich dabei an den Empfehlungen sowohl des Wissenschaftsrats vom 11. Juli 2014 als auch der HRK zur Förderung von Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und richtet daher mithilfe eines akademischen Karriere- und Personalentwicklungskonzeptes universitätsweit einen *Erfurt-Career-Track* sowie ein *Erfurter Qualifizierungs- und Karriereprogramm* ein. Der *Erfurt-Career-Track* und das *Erfurter Qualifizierungs- und Karriereprogramm* sollen auf Dauer dafür sorgen, mehr Verantwortung sowohl für junge, qualifizierte Wissenschaftler/innen als auch für die Bindung wissenschaftlicher Exzellenz an die Universität zu übernehmen.

Entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats unterscheidet die Universität Erfurt in ihrem akademischen Karriere- und Personalentwicklungskonzept zwischen einerseits *Career-Track*-Professuren und andererseits befristet sowie unbefristet an der Universität tätigen akademisch-wissenschaftlichen bzw. künstlerischen<sup>1</sup> Professoren/innen, Mitarbeiter/innen und wissenschaftlichem Nachwuchs, auf die das *Erfurter Karriereprogramm* zugeschnitten ist.<sup>2</sup> Das vorliegende Konzept gliedert sich demnach in zwei Teile: Teil A spezifiziert die Bedingungen für die *Career-Track*-Professur, Teil B ein Qualifizierungs- und Karriereprogramm für das wissenschaftliche Personal.

Dadurch stehen den Wissenschaftler/innen sowie dem wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität Erfurt grundsätzlich folgende Karrierephasen bzw. -optionen der akademischen Entwicklung und Berufstätigkeit offen:

- Predoc-Phase in Vorbereitung einer Promotion
- Promotionsphase für die wissenschaftliche Qualifizierung, begleitet durch ein Graduierten-Service-Angebot
- Postdoc-Phase als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, Stipendiat/in, Habilitand/in oder Nachwuchsgruppenleiter/in, ebenfalls begleitet durch ein Graduierten-Service-Angebot
- *Junior-* bzw. *Advanced-Career-Track*-Professur (W1 bzw. W2 mit Tenure Track zu W3)
- Unbefristete Professur/Full Professor (W3)

Für jeden Status und damit jede Phase gilt, dass die Angebote des Erfurter Qualifizierungs- und Karriereprogramms genutzt werden können.

Durch beide Programme soll neben der nach wie vor bestehenden Möglichkeit, vielversprechende junge Wissenschaftler/innen oder auch herausragende, bereits etablierte wissenschaftliche Persönlichkeiten über die klassische Berufung auf Dauer zu gewinnen, nunmehr nachhaltig der Weg eröffnet werden,

---

<sup>1</sup> Zunächst ist nicht vorgesehen, *Career-Track*-Optionen an der UE auch für den künstlerischen Bereich anzubieten, diese Option soll aber je nach zukünftiger Entwicklung des Universitätsprofils offenbleiben.

<sup>2</sup> Professorinnen und Professoren haben im Rahmen dieser Unterscheidung leitende Funktionen in Forschung und Lehre sowie in weiteren universitären Leistungsbereichen, während befristet und unbefristet beschäftigte Mitarbeiter weisungsgebunden sind, zum Teil unter Übertragung eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Tätigkeiten. Sie nehmen dabei Funktionen in einzelnen oder mehreren Leistungsbereichen der Universität wahr.

besonderen Nachwuchstalenten eine aussichtsreiche und planbare Karriereentwicklung zu ermöglichen – sowohl vorbereitend in der Phase als *early stage researcher* durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen als auch durch *Career-Track*-Optionen auf dem Weg zur Professur. Die Universität Erfurt versteht dies als eine hochschulpolitische Grundsatzentscheidung, die einschließt, einerseits stärker als bisher karriereorientiert mit den Wissenschaftler/innen zu kooperieren sowie andererseits die Selbstständigkeit insbesondere junger Wissenschaftler/innen zu fördern und zu unterstützen.

Personalentwicklungsmaßnahmen und Karriereoptionen, die durch die Universität angeboten werden, bilden entweder grundlegende Kriterien der Berufbarkeit ab bzw. unterstützen die Karriereentwicklung als Wissenschaftler/in oder dienen dazu, den Nachwuchs mit einem wissenschaftlichen Hintergrund für eine Tätigkeit auch außerhalb der Universität zu qualifizieren. Die entsprechende Entwicklung und die Zielerreichung sind dabei – insbesondere im Rahmen des *Career Track* – durch die Wissenschaftler/in selbst steuerbar: Der Berufung auf eine unbefristete W3-Professur geht ein von Beginn an strukturierter Verlaufsweg voraus, dem im Rahmen eines (gestuften) Evaluationsverfahrens transparente Bedingungen zugrunde liegen, die bekannt sind und beeinflusst werden können.

Im Rahmen der Karriere- und Personalentwicklungsmaßnahmen kommen dabei der Herstellung von Chancengerechtigkeit sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonderes Gewicht zu. Im Hinblick auf Chancengerechtigkeit sollen insbesondere leistungsstarke Nachwuchswissenschaftler/innen für die Universität Erfurt gewonnen und durch geeignete Maßnahmen in der Karriereplanung unterstützt werden. Die Universität wird dazu in ihren Stellenausschreibungen Frauen ausdrücklich ermutigen, sich zu bewerben und wird jungen Frauen im Rahmen von Karrierecoachings Beratung zur individuellen Berufsplanung anbieten. Bestandteil hiervon ist auch, Postdoktorandinnen Tandem-Mentoring-Optionen zu eröffnen sowie *Career-Track*-Professorinnen im Rahmen von Forschungsförderoptionen zusätzliche Karrierestipendien zu vermitteln und die Etablierung in der Wissenschaft mit Vernetzungs- und Karriereworkshops zu optimieren. Darüber hinaus stellt die Universität sicher, dass bei Endevaluationen im Rahmen von *Career-Track*-Verfahren grundsätzlich zwei Professorinnen Mitglieder der Berufungskommission sind. Weiterhin wird die Universität Erfurt aktive Werbung von Frauen für *Career-Track*-Positionen durchführen. Zur Herstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden durch die Universität Unterstützungsmaßnahmen angeboten: sowohl im Bereich von Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bzw. das wissenschaftliche Personal als auch im Rahmen von *Career-Track*-Verfahren. Diese werden, im Falle des *Career Track* in den Evaluationsvereinbarungen mit festgehalten. Die Unterstützungsangebote umfassen neben Mentoring, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten Maßnahmen wie z.B. familienbewusste Sitzungsgestaltung und Terminvereinbarung unter Berücksichtigung der Zeitkorridore von Teilzeitarbeitenden, Eltern und Pflegenden, Möglichkeiten der kurzfristigen und temporären Verlagerung von Arbeitszeit und -ort für Beschäftigte mit Familienaufgaben, Angebote einer Relocation-Beratung, Entlastungsangebote in der Lehre, Hilfskraftstunden für die Unterstützung in der Forschung etc. Die Maßnahmen, die bereits für Postdoktorandinnen bestehen, sind auch für *Career-Track*-Professorinnen

in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten verankert. Darüber hinaus wird in Fällen von Geburten oder Adoptionen von Kindern dafür gesorgt, dass entsprechende Verlängerungsjahre für die Bewährung bis zu den Evaluationen gefördert werden.

Grundsätzlich gilt, dass mit Karriere- und Personalentwicklungsmaßnahmen sowie *Career-Track*-Berufungen sowohl die strategische Berufsplanung als auch die weitere Profilentwicklung an der Universität Erfurt verstärkt werden.

## Erfurt Career Track

### Berufungs- und Karrierekonzept

#### § I Grundsätze

Neben der herkömmlichen Berufung auf eine W3-Professur bietet der *Erfurt Career Track* den Zugangsweg zur unbefristeten Beschäftigung im Rahmen einer Vollprofessur über eine dem angloamerikanischen Vorbild entsprechende Tenure-Track-Option. Beide Zugangswege zur Vollprofessur an der Universität Erfurt werden über den offenen Wettbewerb ermöglicht.

Der Zugang zu einer von vornherein dauerhaften Universitätsprofessur erfolgt wie bisher über ein klassisches (bzw. im Einzelfall entsprechend § 85 Absatz 1 Nr. 3 ThürHG ein außerordentliches) Berufungsverfahren. Der Zugang zu einer dauerhaften Universitätsprofessur über den *Career Track* unterscheidet sich dadurch, dass nach dem Berufungsverfahren im offenen Wettbewerb die weitere Karriereentwicklung über ein ein- bzw. zweistufiges Evaluationsverfahren hinweg verläuft, das entsprechend § 85 Absatz 1 Nr. 4 ThürHG die Bestenauslese ebenso absichert wie ein erneutes Ausschreibungsverfahren. Die *Career-Track*-Professur wird dabei – entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats – als konzeptionelle Weiterentwicklung der Juniorprofessur verstanden und dient der Bewährung im Professorenamt. *Career-Track*-Professor/innen werden in einem ordentlichen Berufungsverfahren ausgewählt und erhalten bei Stellenantritt eine angemessene sächliche Ausstattung, die sukzessive derjenigen der auf klassischem Berufungsweg erworbenen Professur gleicht. Dies dient dazu, auch den jungen Professor/innen von Beginn an zu ermöglichen, eigenständig im akademischen Umfeld der Fakultät agieren, selbständig forschen sowie die Kriterien für ein erfolgreiches Bestehen der *Career-Track*-Evaluation erfüllen zu können.

Je nach bereits erbrachten wissenschaftlichen Leistungen – entsprechend § 84 Absatz 1 Nr. 4 und Absatz 2 ThürHG – und Notwendigkeiten der Stelle wird eine *Career-Track*-Professur anfangs als W1- oder W2-Professur eingeordnet bzw. besetzt. In beiden Fällen ist nach erfolgreicher bzw. erfolgreichen *Career-Track*-Evaluation(en) die Berufung auf eine unbefristete W3-Professur vorgesehen: Im Falle der W1-Professur (*Junior Career Track*) nach dem sechsten Jahr der Professur, im Falle der W2-Professur (*Advanced Career Track*) nach dem fünften Jahr der Professur.

Die Grundregeln der *Career-Track*-Evaluation schließen neben der Bewertung der Forschungs- und Lehrleistungen und Leistungen in der Forschungsinfrastrukturbetreuung und/oder dem Wissens- und Technologietransfer die Bewertung der Karriereentwicklung mittels externer Gutachten ein. Die *Career-Track*-Evaluation bemisst die Entwicklung anhand von zu Beginn festgelegten Kriterien eines individuellen Karriereplanes, der in einer Evaluationsvereinbarung festgehalten wird (vgl. hierzu V.1). Die individuell festgelegten Kriterien und Entwicklungsbedingungen orientieren sich dabei an einem allgemein gültigen Kriterien- und Entwicklungskatalog, der im vorliegenden Konzept definiert ist (vgl. V.4). Damit werden die vollständige Transparenz des Verfahrens sowie die Planbarkeit des Karriereweges gewährleistet. Sofern der/die *Career-Track*-Professor/in die – nach der

Berufungsverhandlung aber vor Beginn des Dienstverhältnisses – vereinbarten Leistungen nachweisen kann, die entweder in der separaten Evaluationsvereinbarung festgehalten oder im Rahmen der Zwischenevaluation mit der Kommission vereinbart werden, erhält er/sie den Ruf auf eine unbefristete, höherwertige Professur. Grundsätzlich gilt für *Career-Track*-Professuren, dass nach einer positiv verlaufenen Endevaluation und unter Verzicht auf eine erneute Ausschreibung die Berufung entsprechend § 85 Absatz 1 Nr. 4 ThürHG erfolgt und damit einhergehend erneut eine Berufungsverhandlung stattfindet.

## **§ II Ausschreibung und Einrichtung einer *Career-Track*-Professur**

Unbefristet zur Verfügung stehende Professuren werden an der Universität Erfurt zukünftig stets als W3-Professuren ausgeschrieben.<sup>3</sup> Auch *Career-Track*-Professuren sind daher immer auf die Berufung auf eine W3-Professur hin angelegt.

Die Ausschreibung einer Professur mit *Career Track* setzt einen Antrag der entsprechenden Fakultät sowie die Abstimmung zwischen Fakultätsleitung und dem Präsidium voraus. Dem Antrag ist eine entsprechende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät oder ihres/ihrer Stellvertreters/in beizufügen. Grundsätzlich wird bei jeder neu oder wieder zu besetzenden Professur geprüft, ob diese vorzugsweise als *Career Track* ausgeschrieben werden kann. Die Einrichtung und Ausschreibung der *Career-Track*-Professur orientiert sich dabei an den Kriterien der Wiederbesetzung von Professuren entsprechend § 1 der BerufO der Universität Erfurt. Im Rahmen der Abstimmung soll eine Verständigung über die in § 1 der BerufO gelisteten Kriterien sowie darüber hinaus die Bewertung der Professur (*Junior Career Track* von W1 nach W3 oder *Advanced Career Track* von W2 nach W3), die internationale Ausschreibung sowie die Wege und Möglichkeiten der Gewinnung von qualifizierten Frauen stattfinden. Die Ausschreibung und Einleitung des Berufungsverfahrens erfolgt auch bei einer *Career-Track*-Professur entsprechend § 2 der BerufO der Universität Erfurt.

## **§ III *Career-Track*-Optionen**

Der Tenure bzw. *Career Track* spricht den promovierten oder habilitierten Nachwuchs an sowie diejenigen Wissenschaftler/innen, die schon eine Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung innehaben/innehaben und sich bereits auf dem Weg zur Professur befinden. Gleiches gilt für Nachwuchswissenschaftler/innen, die in nationalen oder internationalen Forschungsinstituten oder ähnlichen außeruniversitären Einrichtungen beschäftigt sind. Damit wird gewährleistet, dass der *Career Track* offen für Quereinsteiger/innen aus anderen Karrierewegen ist. Es gilt dabei jedoch stets, dass Bewerber/innen auf einen *Erfurt Career Track* nach der Promotion die Universität gewechselt haben

---

<sup>3</sup> Vgl. Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Jahre 2016 bis 2019 zwischen dem TMWWDG und der UE vom 21.01.2016, Abschnitt III.3.1., S.13.

oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Erfurt wissenschaftlich tätig gewesen sein müssen.

## **1 Junior Career Track**

### **1/1 Junior Career Track (W1 zu W3)**

Die *Junior-Career-Track*-Professur ist auf einen Entwicklungsweg von *fünf Jahren* und eine Einstellung als Beamter/Beamtin auf Zeit für sechs Jahre angelegt.

- (1) Der/die *Junior-Career-Track*-Professor/in wird zunächst für eine Dauer von vier Jahren als Beamter/Beamtin auf Zeit an der Universität Erfurt beschäftigt. Die Einstellungs Voraussetzungen und Beschäftigungsbedingungen richten sich nach § 89 ThürHG.
- (2) Die Karriereentwicklung bis zur Übernahme in eine dauerhafte Professur umfasst in der Regel zwei Evaluationsstufen. In der Regel erfolgt die erste Evaluation im dritten Jahr und die zweite Evaluation im fünften Jahr der Tätigkeit und vor Abschluss des sechsten Jahres.
- (3) Im Falle einer positiven ersten Evaluation nach drei Jahren wird das Beschäftigungsverhältnis um zwei Jahre (und damit auf insgesamt sechs Jahre) verlängert.
- (4) Im Falle einer negativen ersten Evaluation endet das Beschäftigungsverhältnis nach vier Jahren – nach erfolgter Zwischenevaluation soll der/die Stelleninhaber/in noch mindestens ein Jahr zeitlichen Spielraum haben, sich beruflich anderweitig zu orientieren.
- (5) Im Falle einer positiven zweiten Evaluation nach fünf Jahren erfolgt nach dem sechsten Jahr des Beschäftigungsverhältnisses die Berufung des/der *Career-Track*-Professor/in auf eine unbefristet zur Verfügung stehende W3-Professur und damit einhergehend auch die Beschäftigung auf Lebenszeit.
- (6) Im Falle der negativen zweiten Evaluation soll der/die Stelleninhaber/in noch mindestens ein Jahr zeitlichen Spielraum haben, sich beruflich anderweitig zu orientieren.

### **1/2 Junior Career Track mit Verstetigungsoption als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in**

In Fällen, in denen die Zwischenevaluation eines/einer *Junior-Career-Track*-Professor/in gezeigt hat, dass die Ziele nur teilweise erreicht wurden, kann die Fakultät im Einvernehmen mit dem Präsidium beschließen, den/die Kandidat/in eine Verstetigungsoption als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in zu eröffnen. Dies kann in Anwendung kommen, wenn die Ziele gerade im Bereich der Lehre erreicht oder auch übererfüllt wurden. Die Übernahme des/der Kandidat/in in eine Dauerbeschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in erfolgt dann im Rahmen des Mittelbaukonzepts der jeweiligen Fakultät. Aufbauend auf den Zielvereinbarungen des Präsidiums mit den Fakultäten, in denen Stellenkontingente für wissenschaftliche Mitarbeiterstellen und eine Höchstzahl an davon unbefristet besetzbaren Stellen festgeschrieben sind, können die Konzepte dem Stellenkontingent der Fakultät entsprechend unbefristet besetzbare Mitarbeiterstellen ausweisen. Diese Kontingente sind i.d.R. ausschließlich in den – voraussichtlich dauerhaft – stark ausgelasteten Fächern und damit für Daueraufgaben in der Lehre vorgesehen. Sollten keine unbefristeten Stellen zur Verfügung stehen, kann geprüft werden, ob befristete Stellen in unbefristete Stellen umgewandelt werden können.

Die Option der Verstetigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in eröffnet darüber hinaus im Rahmen des *Erfurter Qualifizierungs- und Karriereprogramms* die Möglichkeit, besonders ausgewiesenen wissenschaftlichen Nachwuchs für einen bestimmten Aufgabenbereich an der Universität Erfurt zu halten (vgl. Teil B, Abschnitt III.4).

Über eine erneute Ausschreibung der *Career-Track*-Professur ist in solchen Fällen – wie üblich – auf Antrag der Fakultät durch das Präsidium zu entscheiden.

## **2 Advanced Career Track (W2 zu W3)**

Die *Advanced-Career-Track*-Professur ist auf einen Entwicklungsweg von *vier Jahren* hin angelegt.

- (1) Der/die *Advanced-Career-Track*-Professor/in wird für eine Dauer von fünf Jahren als Beamter/Beamtin auf Zeit an der Universität Erfurt beschäftigt. Die Einstellungs Voraussetzungen und Beschäftigungsbedingungen richten sich nach § 84 Absatz 1 Nr. 4 sowie Absätze 2-4 ThürHG.
- (2) Die Karriereentwicklung bis zur Übernahme in eine dauerhafte Professur umfasst in der Regel eine Evaluationsstufe. In der Regel erfolgt die Evaluation nach vier Jahren Tätigkeit und vor Abschluss des fünften Jahres.
- (3) Im Falle einer positiven Evaluation im vierten Jahr erfolgt nach dem fünften Jahr des Beschäftigungsverhältnisses die Berufung des/der *Career-Track*-Professor/in auf eine unbefristet zur Verfügung stehende W3-Professur und damit einhergehend auch die Beschäftigung auf Lebenszeit.
- (4) Im Falle einer negativen Evaluation endet das Beschäftigungsverhältnis nach 5 Jahren. D.h. nach einer negativen Endevaluation soll der/die Stelleninhaber/in noch mindestens ein Jahr zeitlichen Spielraum haben, sich beruflich anderweitig zu orientieren.

In Fällen negativer Evaluation einer *Advanced-Career-Track*-Professur kann entsprechend den Planungen zwischen Fakultätsleitung und Präsidium die Professur neu ausgeschrieben werden.

## **§ IV Status, Rechte und Ausstattung im Career Track**

### **1 Status und Rechte**

Der/die *Career-Track*-Professor/in gehört rechtlich der Gruppe der Professor/innen an und ist eigenständiges Mitglied der jeweiligen Fakultät mit einem eigenen, ihm zugeordneten Fachgebiet. Durch seine/ihre Zuordnung zur Gruppe der Professor/innen hat er/sie unabhängig von der anfänglichen Besoldungsstufe das Recht und den Auftrag zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Lehre und Forschung und das Recht zur Promotionsbetreuung.



## 2 Ausstattung, Lehrverpflichtung und Bezüge

Die Definition des Umfangs der Ausstattung der jeweiligen Professur erfolgt zu Beginn des Karriereweges, also nach der Berufung auf die *Career-Track*-Professur und im Rahmen einer Berufungsverhandlung. In der Regel ist eine stufenweise Erweiterung der Ausstattung im Laufe des Karriereweges bzw. nach positiv verlaufenen Evaluationen vorgesehen, um die Ausstattung an die Entwicklung des Stelleninhabers anzupassen. Die Ausstattung ist jeweils disziplinspezifisch angepasst. Grundsätzlich gilt, dass jeder *Career-Track*-Professur ein Ausstattungspaket zur Verfügung gestellt wird, das Anteile einer sächlichen und personellen Ausstattung enthält: es besteht aus der Partizipation an der Ausstattung mit laufenden Mitteln entsprechend den Verteilungsgrundsätzen der Fakultät<sup>4</sup> sowie aus einem Dispositionsfonds aus zentralen Mitteln<sup>5</sup>. Ergänzt wird das Paket durch ggf. Berufungs-Leistungsbezüge und Vereinbarungen über das jeweilige Lehrdeputat des/der Stelleninhaber/in entsprechend den Regelungen der LVVO. In Fällen von vorgezogenen Wiederbesetzungen wird das Ausstattungspaket der *Career-Track*-Professur mit der Ausstattung der noch besetzten Professur abgeglichen, so dass es weder zu einer Besser- noch zu einer Schlechterstellung der Professuren kommen kann.

### 2/1 Junior Career Track

Für die Dauer von drei Jahren wird jede *Junior-Career-Track*-Professur neben der Ausstattung mit laufenden Mitteln durch die Fakultät, die fakultätsspezifisch erweitert werden kann, aus zentralen Mitteln mit einem Dispositionsfonds (vgl. Anlage 1) ausgestattet, der durch das Präsidium festgelegt wird. Der Dispositionsfonds kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften vom/von der Stelleninhaber/in flexibel für Personal und sächliche Anschaffungen eingesetzt werden. Die Lehrverpflichtung entspricht den Regelungen der LVVO und umfasst 4 LVS bis zur ersten Evaluation. Wie in Fällen der klassischen Juniorprofessur soll auch dem/der *Career-Track*-Professor/in ermöglicht werden, zunächst umfänglicher in seinem Forschungsgebiet Fuß zu fassen, sich besonders in den ersten Jahren überfachlich (weiter) zu qualifizieren und sich hochschuldidaktisch begleiten zu lassen. Aus dem vom Präsidium eingerichteten Nachwuchsförderfonds kann der/die Stelleninhaber/in zusätzlich zum Karrierebegleitungsbudget Mittel akquirieren.

Nach einer erfolgreichen Evaluation im dritten Jahr wird erneut über die Ausstattung verhandelt. Das neue Paket beinhaltet neben der weiterhin erfolgenden Partizipation an der Ausstattung mit laufenden Mitteln entsprechend den Verteilungsgrundsätzen der Fakultät grundsätzlich Personalmittel, damit sich der/die Stelleninhaber/in in der kollegialen Zusammenarbeit und als Führungskraft etablieren kann. Daher wird im Rahmen eines Bleibe-Pakets ein Dispositionsfonds aus zentralen Mitteln verhandelt, der für Personal- und Sachmittel verwendet werden kann und soll. Die Lehrverpflichtung wird gegenüber den ersten drei Jahren erhöht, liegt gemäß LVVO jedoch weiterhin unterhalb des Deputats einer

---

<sup>4</sup> Den Fakultäten der UE werden eine Grundausstattung für jede Professur sowie leistungsbezogene Mittel für Lehr- und Forschungsindikatoren zugewiesen, die sich an den ZLV der UE mit dem TMWWDG orientieren (derzeit Studierende in der Regelstudienzeit, studentische Bildungsausländer, 1. Hochschulsemester, Drittmittel und Promotionen/Habilitationen).

<sup>5</sup> Anlage 1 spezifiziert die derzeit gültigen Summen der jeweiligen Fonds. Diese Festlegungen können abhängig von der finanziellen Ausstattung der Universität verändert werden.

entfristeten Professur und beträgt für die weiteren drei Jahre 6 LVS. Die dadurch ermöglichten Spielräume sollen den/die Stelleninhaber/in in der zweiten Entwicklungsphase auf die Übernahme der Vollprofessur vorbereiten.

## **2/2 Advanced Career Track**

Für die Dauer von vier Jahren wird jede *Advanced-Career-Track*-Professur neben der Ausstattung mit laufenden Mitteln durch die Fakultät (s.o.), die fakultätsspezifisch erweitert werden kann, aus zentralen Mitteln mit einem dem/der Stelleninhaber/in angemessenen Dispositionsfonds ausgestattet. Der Dispositionsfonds kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften von der/dem Stelleninhaber/in flexibel für Personal und sächliche Anschaffungen eingesetzt werden. Die konkrete Ausgestaltung des Ausstattungspakets ist jedoch auch vom Gewinnungsinteresse der jeweiligen Person abhängig und muss daher individuell in der Berufungsverhandlung definiert werden. Die *Advanced-Career-Track*-Professur hat im Gegensatz zur *Junior-Career-Track*-Professur in der Entwicklungsphase als W2-Professur kein in der LVVO festgeschriebenes geringeres Deputat als eine entfristete W3-Professur.

## **2/3 Ausstattung und Bezüge im Rahmen der Berufung auf eine entfristete W3-Professur**

Nach einer erfolgreich verlaufenen Endevaluation kommt es am Ende des Karriereweges – im Falle der *Junior-Career-Track*-Professur nach sechs Jahren und im Falle der *Advanced-Career-Track*-Professur nach fünf Jahren – zu einer Berufung auf eine unbefristete W3-Professur und damit einhergehend zu einer erneuten Berufungsverhandlung. In der Berufungsverhandlung wird nochmals über die Ausstattung der Professur verhandelt. Grundsätzlich gilt, dass die Professur an der Ausstattung mit laufenden Sachmitteln entsprechend den Verteilungsgrundsätzen der Fakultät teilhat sowie nunmehr auch an der Personalausstattung der Fakultät<sup>6</sup>. Weiterhin erhält der/die Stelleninhaber/in erneut einen in der Verhandlung zu bestimmenden Dispositionsfonds aus zentralen Mitteln, der sowohl für Sach- als auch für Personalmittel eingesetzt werden kann. Darüber hinaus kann über Berufungs-Leistungsbezüge sowie über sächliche und/oder personelle Zusatzausstattungen (befristet oder dauerhaft) verhandelt werden.

## **§ V Evaluation im Career Track**

### **1 Evaluationsvereinbarung**

Grundlage der Evaluation(en) im *Erfurt-Career-Track* ist die nach der ersten Berufungsverhandlung und bei Stellenantritt einer *Career-Track*-Professur zu erstellende Evaluationsvereinbarung, in der jeweils die individuell verhandelten Entwicklungsbedingungen des Karriereweges festgelegt werden. Die Evaluationsvereinbarung wird gemeinsam von der Fakultätsleitung und dem/der Stelleninhaber/in erstellt und dem/der Präsident/in zur Kenntnis und Mitzeichnung übergeben. Zur Definition der individuellen Kriterien, die in der Evaluationsvereinbarung erfasst werden, dient der allgemein gültige *Career-Track*-Kriterien- und Entwicklungskatalog der Universität Erfurt (vgl. Abschnitt V.4), in dem

---

<sup>6</sup> Sekretariat und wiss. MA

fachliche sowie überfachliche Merkmale und Erfordernisse der Karriereentwicklung aufgelistet sind. Die Evaluationsvereinbarung, auf die die Art und Weise des ggf. erfolgenden Mentoring abzustellen ist, muss bezugnehmend auf den allgemeinen Katalog in angemessenem Umfang die Bedingungen, die fachlichen sowie überfachlichen Kompetenzen sowie die Vorstellungen des/der *Career-Track*-Professor/in zur fachlichen und überfachlichen Entwicklung berücksichtigen. Die Evaluationsvereinbarung muss insbesondere bei *Advanced-Career-Track*-Professuren die bereits erworbenen wissenschaftlichen und überfachlichen Kompetenzen des/der Kandidat/in berücksichtigen.

Im Rahmen der *Junior-Career-Track*-Professur umfasst die Evaluationsvereinbarung zunächst vornehmlich die zu erfüllenden Kriterien für die ersten drei Jahre, berücksichtigt jedoch grundsätzlich schon den gesamten Karriereweg von fünf Jahren und damit Zielvorstellungen, die am Ende der sechs Jahre eingelöst sein sollen. Nach der Zwischenevaluation soll die Evaluationsvereinbarung anhand der Evaluationsergebnisse ggf. angepasst bzw. fortgeschrieben werden.

Im Rahmen der *Advanced-Career-Track*-Professur wird die Evaluationsvereinbarung für vier Jahre festgeschrieben, kann jedoch in Abstimmung mit der Fakultätsleitung (vgl. V.2/1 und 2/2) zwischendurch justiert werden. Grundsätzliche Änderungen der Evaluationsvereinbarung können bezugnehmend auf die in Abschnitt V.3 aufgeführten Gründe erfolgen.

## **2 Evaluationen und Evaluationskommissionen**

Der *Erfurt-Career-Track* umfasst je nach Professur ein oder zwei Evaluationsstufen. Im Rahmen der *Junior-Career-Track*-Professur werden zwei Evaluationen durchgeführt: eine Zwischenevaluation in der Regel nach den ersten drei Jahren, die orientierenden Charakter hat, und eine Endevaluation im fünften Jahr der Professur. So ist gewährleistet, dass vor Beginn des sechsten Beschäftigungsjahres Klarheit über die zukünftige Karriereplanung besteht. Die Evaluationen haben in beiden Fällen jeweils auf Antrag des/der *Career-Track*-Professors/in zu erfolgen. Im Rahmen der *Advanced-Career-Track*-Professur erfolgt im vierten Jahr bereits die Endevaluation. Einer positiven Zwischenevaluation im *Junior Career Track* folgen die Anhebung der Ausstattung (und ggf. die Anpassung der Evaluationsvereinbarung) sowie der Karrierebegleitung. Einer positiven Endevaluation folgt sowohl im *Junior* als auch im *Advanced Career Track* nach dem fünften bzw. dem sechsten Jahr der Beschäftigung der Ruf auf eine W3-Professur sowie demzufolge eine Berufungsverhandlung über Berufungs-Leistungsbezüge und über einen Dispositionsfonds.

### **2/1 Zwischenevaluation**

Die Evaluationskommission im *Junior Career Track*, die für die Zwischenevaluation zusammentritt, setzt sich zusammen aus dem/der Dekan/in der Fakultät, einem/r professoralen Vertreter/in aus ggf. einer benachbarten Fakultät, einem/r Vertreter/in des akademischen Mittelbaus, einem/r Vertreter/in der Studierenden und der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät oder ihres/ihrer Stellvertreters/in. Die Evaluationskommission hat die Aufgabe festzustellen, ob sich der/die *Junior-Career-Track*-Professor/in als Hochschullehrer/in sowohl in Forschung und in Lehre bewährt als auch überfachlich qualifiziert hat.

Im Rahmen dieser Feststellung zu berücksichtigen sind zum ersten der Selbstbericht des/der Stelleninhaber/in sowie zum zweiten die Erfüllung der Kriterien der Evaluationsvereinbarung, an denen sich auch der Selbstbericht orientiert. Darüber hinaus müssen ein internes und ein externes Gutachten angefordert und berücksichtigt werden, bereits hier ggf. auch von international ausgewiesenen Wissenschaftler/innen sowie, wenn vom fachlichen Profil der Professur her geboten und im Rahmen der Zwischenevaluation notwendig, auch von ausländischen Wissenschaftler/innen. Die Federführung für das Verfahren liegt bei der Fakultätsleitung. Die Evaluation umfasst ein Gespräch des/der *Junior-Career-Track*-Professor/in mit der Kommission. Die Fakultätsleitung übergibt dem/der Präsidenten/in nach Beendigung des Zwischenevaluationsverfahrens einen Kurzbericht sowie einen Entscheidungsvorschlag zum weiteren Vorgehen (Verlängerung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses).

## **2/2 Endevaluation**

Für das Verfahren der Endevaluation nach insgesamt vier bzw. fünf Jahren wird (erneut) eine Evaluationskommission gebildet. Diese entspricht hinsichtlich Größe und Zusammensetzung einer Berufungskommission entsprechend § 4 Absätze 1, 2 und 4 der BerufungsO der Universität Erfurt und besteht aus dem Dekan oder einem/einer von ihm bestellten Professor/in als Vorsitzende/r, vier Hochschullehrer/innen, zwei Vertreter/innen aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen, zwei Vertreter/innen aus der Gruppe der Studierenden und der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät oder ihres/ihrer Stellvertreters/in. Das Verfahren entspricht einem Berufungsverfahren nach § 85 Absatz 1 Nr. 4 sowie ebd. Absatz 4 ThürHG. Die Evaluationskommission stellt fest, ob sich der/die *Career-Track*-Professor/in im Laufe der gesamten vier bzw. fünf Jahre als Hochschullehrer sowohl in Forschung und Lehre bewährt sowie positioniert als auch sich überfachlich weitergebildet hat.

Die zu Beginn des Weges erstellte (im Falle des *Junior Career Track* nach der ersten Evaluation ggf. angepasste) Evaluationsvereinbarung dient dazu als Bewertungsmaßstab. Das Verfahren der Endevaluation umfasst den Selbstbericht der/des Stelleninhabers/in, die Einholung von zwei externen Gutachten von (auch international) ausgewiesenen Wissenschaftler/innen sowie, wenn vom fachlichen Profil der Professur her geboten, auch von ausländischen Wissenschaftler/innen. Dazu kommt ein hochschulöffentlicher Fachvortrag der/des *Career-Track*-Professors/in. Ist das Ergebnis der zweiten Evaluation positiv, wird dem Senat ein Berufungsvorschlag mit nur einem Namen entsprechend § 85 Absatz 4 Nr. 2 ThürHG vorgelegt. Die/der Präsident/in erteilt nach Stellungnahme des Senats den Ruf auf eine unbefristete W3-Professur. Die Berufung nach der Endevaluation beinhaltet eine nochmalige Berufungsverhandlung, in der über die Ausstattung (Dispositionsfonds) sowie über die Berufungs-Leistungsbezüge entsprechend der Satzung zur Vergabe von Leistungsbezügen der Universität Erfurt verhandelt wird (vgl. auch IV.2/3).

## **3 Änderungen der Evaluationsbedingungen und Fristenregelungen**

Die Fristen für die Evaluationen können unter den nachfolgend genannten Bedingungen verlängert oder verkürzt werden. Gleichmaßen kann die zu Beginn des Karrierewegs erstellte Evaluationsvereinbarung unter bestimmten Bedingungen verändert (und die zu erbringenden Leistungen ggf. quantitativ reduziert

werden). Eine Verlängerung der Frist oder eine quantitative Reduktion der Leistungsanforderungen können dann eintreten, wenn Nachwuchswissenschaftler/innen verlangsamende Faktoren ihrer akademischen Entwicklungszeit (insbesondere Eltern- bzw. Erziehungszeiten oder familiäre Pflege) geltend machen können. Gleichfalls kann es zu einer Fristverlängerung oder (quantitativen) Reduktion der Leistungsanforderungen kommen, wenn der/die Stelleninhaber/in während der Zeit ihres/seines Entwicklungsweges Tätigkeiten in der Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder Tätigkeiten an wissenschaftlichen Einrichtungen im Ausland wahrnimmt (z.B. Projektleitungen), die den Karriereweg besonders profilieren.

Die Frist kann dann verkürzt werden, wenn der/die Professor/in während seines *Career-Track*-Weges den Ruf auf eine Professur gleichen Endwertes (W3) oder das Angebot einer Dauerbeschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung erhält. In diesem Fall wird auch im *Career Track* entsprechend § 9 Absatz 1 der 1. Änderung der BerufO der UE vom 27.07.2016 ein „schlankes“ Berufungsverfahren durchgeführt (eine Berufungskommission entsprechend § 9 Absatz 2 muss zusammentreten und den Berufungsvorschlag formulieren und begründen). Falls es sich um eine vorgezogene Wiederbesetzung handelt und die Professur zu diesem Zeitpunkt noch nicht frei ist, muss die Fakultät im Benehmen mit dem Präsidium einen Vorschlag zur mittelfristigen Finanzierung der Professur entwickeln. Sofern es aus zeitlichen Gründen nicht mehr möglich ist, den Vorschlag fristgemäß in den Senat zu bringen, nimmt der Senat entsprechend § 9 Absatz 2 der 1. Änderung der BerufO der UE vom 27.07.2016 im Umlaufverfahren Stellung.

Über den Zeitraum der Fristverlängerung oder -verkürzung sowie ggf. die Veränderung der Evaluationsvereinbarung entscheidet der/die Dekan/in der Fakultät unter Berücksichtigung der Bedingungen des/der Stelleninhaber/in und einer Stellungnahme der Mentor/innen bzw. Ansprechpartner/innen. Auch die neue Vereinbarung ist vom bzw. von der Präsident/in gegenzuzeichnen.

#### **4 Allgemeiner Kriterien- und Entwicklungskatalog sowie Grundlagen der Evaluation(en)**

Der allgemeine Kriterien- und Entwicklungskatalog umfasst die generell an der Universität Erfurt für *Career-Track*-Professuren gültigen Grundkriterien der Bewertung, die im Rahmen des Karriereweges zur Evaluation dienen. Sie definieren die Rahmenbedingungen der individuellen Evaluationsvereinbarung der jeweiligen *Career-Track*-Professur. Der allgemeine Kriterien- und Entwicklungskatalog umfasst fachliche Entwicklungsziele, Entwicklungsziele in der Lehre sowie Art und Ziele der überfachlichen Karrierebegleitung. Der/die *Career-Track*-Professor/in reicht zum Zeitpunkt der Evaluation(en) einen Selbstbericht auf Grundlage der Evaluationsvereinbarung ein.

Über folgende generelle Leitziele, Kriterien und Bedingungen wird als Grundlage der jeweiligen Evaluationsvereinbarung bei Stellenantritt gesprochen und sie werden individuell definiert und qualifiziert bzw. in quantitativer Hinsicht festgesetzt.

## **Fachlich**

- Wissenschaftliche Ziele des/der *Career-Track*-Professors/in entsprechend der Denomination seines/ihrer Fachgebietes bzw. der Schwerpunktsetzungen
- Interdisziplinäre Verknüpfung an der Universität Erfurt/Kooperation mit anderen Forschungs- und Arbeitsgruppen bzw. Einbindung in Schwerpunktfelder
- Exzellenz in der Forschung, nachgewiesen durch:
  - Publikationen
  - Internationale Forschungsk Kooperationen und überregionale bzw. nationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit
  - Antragstellungen und Einwerbung von Drittmitteln
  - Auszeichnungen und Preise
  - Einbindung in und/oder Ausweitung von Netzwerken bzw. Mitgliedschaften in wiss. Gremien und Gutachtertätigkeiten
  - Transferaktivitäten bzw. Kooperationen mit Wirtschaft, Politik, Kunst
  - Ausrichtung von Veranstaltungen, Einladung zu Vorträgen bei internationalen einschlägigen Tagungen
- Exzellenz in der Lehre, nachgewiesen durch:
  - Beratung von Studierenden
  - Betreuung von studentischen Abschlussarbeiten bzw. Promovierenden
  - Ergebnisse der Lehrevaluation(en)
  - Auszeichnungen und Preise in der Lehre
  - Gutachter- und Beratungstätigkeit im Bereich Hochschullehre
  - Beteiligung an Projekten zur Lehre
  - Weiterbildung in der Lehre/Hochschuldidaktik

## **Überfachlich**

- Tätigkeiten und Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung
- Hochschuldidaktische Weiterbildung bzw. Qualifikation(en)
- Weiterbildungen im Rahmen des Erwerbs bzw. der Erweiterung von Schlüsselkompetenzen (Coachings, Networking-Workshops, Rhetorik, etc.)
- Maßnahmen zur Entwicklung von Führungs- und Sozialkompetenz sowie zur Management- und Leitungskompetenz im Rahmen von persönlichen Coachings

## **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- Berücksichtigung persönlicher Bedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Berücksichtigung persönlicher Einschränkungen, die sich auf die Festlegung der individuellen Ziele auswirken können

- Definition von Unterstützungsmaßnahmen im Hinblick auf die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie z.B.
  - Dual-Career-Beratung
  - Relocation-Beratung und -Unterstützung
  - Temporäre Kinderbetreuungsoptionen
  - Möglichkeiten der kurzfristigen und temporären Verlagerung von Arbeitszeit und -ort für Beschäftigte mit Familienaufgaben
  - Entlastungsangebote in der Lehre
  - Hilfskraftstunden für die Unterstützung in der Forschung
  - Nutzung und Erweiterung von Flexibilisierungs- und Freistellungsmöglichkeiten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten

## § VI Karrierebegleitung im *Career Track*

Die Karrierebegleitung im *Erfurt-Career-Track* besitzt zwei Komponenten: Zum einen das Willkommensangebot für den/die Stelleninhaber/in zu Beginn seiner/ihrer Beschäftigung an der Universität Erfurt und zum zweiten das individuelle Mentoring des/der Stelleninhaber/in.

### 1 Willkommensangebot

Um die *Career-Track*-Professor/innen sowie alle anderen neuberufenen Professor/innen willkommen heißen zu können, bietet die Universität Erfurt Instrumente einer ausgeprägten Willkommenskultur an. Semesterweise werden die neu Angekommenen mit den wesentlichen Akteuren und Institutionen in der Verwaltung sowie in Forschung und Lehre bekannt und mit entsprechenden Vernetzungsformaten in Lehre und Forschung vertraut gemacht, in denen sie Kolleg/innen kennenlernen oder sich selbst präsentieren können. Einmal jährlich findet darüber hinaus ein Neuberufenen-Empfang statt, den die Stadt gemeinsam mit der Hochschulleitung organisiert. Zum Zeitpunkt des Ankommens erhält jede *Career-Track*-Professur aus zentralen Mitteln ein Karrierebegleitungsbudget, das für Maßnahmen des persönlichen Coachings über den Entwicklungsweg hinweg verbraucht werden kann. Das Karrierebegleitungsbudget kann im Hinblick auf die Evaluationsvereinbarung im Rahmen der Berufungsverhandlungen über die jeweilige Ausstattung ggf. aufgestockt werden.

### 2 Mentoring und Karrierebegleitung

Mentoring wird an der Universität Erfurt als individuell zugeschnittenes Personalentwicklungsinstrument eingesetzt, um die Karriereentwicklung der *Career-Track*-Professor/innen bestmöglich zu unterstützen. Die berufliche und persönliche Entwicklung soll durch die Karrierebegleitung gefördert werden. Dazu gehört, dass der/die *Career-Track*-Professor/in im Rahmen des Mentorings gezieltes Feedback erhalten soll: zum ersten hinsichtlich seiner/ihrer (weiteren) fachlichen Entwicklung sowie seiner/ihrer fachlichen Ziele und der entsprechenden Positionierung und Profilierung in seinem/ihrer Forschungsbereich (Wissenschaftsplanung); zum zweiten hinsichtlich seiner/ihrer Entwicklung und seinen/ihren Zielvorstellungen in der Lehre sowie zum dritten hinsichtlich unterstützender Maßnahmen der

Entwicklung oder Verfeinerung von Schlüsselqualifikationen und/oder Führungs- sowie Management- und Leitungskompetenzen. Die Karrierebegleitung durch Mentoring orientiert sich an den in der Evaluationsvereinbarung festgelegten Kriterien und Entwicklungszielen, die als Grundlage der Evaluationen dienen. Den Career-Track-Professoren/innen wird das Mentoring seitens der Universität empfohlen – es in Anspruch zu nehmen oder nicht obliegt jedoch der freien Entscheidung des/der Career-Track-Professors/in. Die Entscheidung darf im Rahmen der Evaluationen keine Rolle spielen.

### **2/1 Mentoring im Junior Career Track**

Der/die *Junior-Career-Track*-Professor/in ist in Phase 1 des Weges zur Gewährleistung der Transparenz grundsätzlich dem/der Dekan/in der Fakultät als Ansprechpartner/in zugeordnet. Zum Antritt der Professur schlägt der/die Dekan/in in Absprache mit dem/der Stelleninhaber/in sowie unter ggf. Einbeziehung externer Kolleg/innen bis zu drei Personen vor, die als Mentor/innen für die Karrierebegleitung des/der Professors/in zur Verfügung stehen. Berücksichtigung bei der Entwicklung des Vorschlags sollten die Kriterien 1. fachliche Nähe, 2. Interdisziplinarität und 3. Interesse an und Erfahrungen in der akademischen Personalentwicklung finden. Der/die *Career-Track*-Professor/in hat das Recht und die Möglichkeit, die Mentor/innen zusammen oder einzeln zur Unterstützung in Anspruch zu nehmen und sich regelmäßig mit ihnen auszutauschen. Gleichmaßen sollen die Mentor/innen den/die *Career-Track*-Professor/innen bei der weiteren Entwicklung bestmöglich unterstützen. Die Mentor/innen sollten halbjährlich ein Gespräch mit dem/der *Career-Track*-Professor/in führen, das der Auswertung und ggf. Anpassung der individuellen Meilensteinplanung, orientiert an der Evaluationsvereinbarung sowie dem persönlichen Coaching, dient. So sollen die Zwischenevaluation vorbereitet und die bestmögliche Unterstützung des Karriereweges in der Anfangsphase gewährleistet werden. Die Gespräche sollen grundsätzlich so dokumentiert werden, dass sich nachvollziehen lässt, wer teilgenommen hat und was besprochen wurde. Ist die Zwischenevaluation erfolgreich verlaufen, bespricht der/die Stelleninhaber/in gemeinsam mit den Mentor/innen die weitere Form der Begleitung – gleichzeitig wird ggf. die Evaluationsvereinbarung an die Entwicklung angepasst. Phase 2 ist in der Regel von einer niedrighschwelliger Art der Begleitung geprägt – es sollen jeweils einmal jährlich Gespräche geführt werden, die die Endevaluation vorbereiten und dazu dokumentiert werden.

### **2/2 Mentoring im Advanced Career Track**

Da die potentiellen Stelleninhaber/innen einer *Advanced-Career-Track*-Professur in der Regel bereits größere Berufs- und Wissenschafts- bzw. Forschungserfahrung besitzen als die *Junior-Career-Track*-Professor/innen, ist das Mentoring für *Advanced-Career-Track*-Professor/innen von Beginn an niedrighschwellig angelegt. Bei Stellenantritt wählt sich der/die Stelleninhaber/in nach Wunsch bis zu zwei Ansprechpartner/innen, mit denen er/sie seine/ihre individuellen Ziele im gemeinsamen Austausch festlegt und durch die er/sie bei Bedarf auf Erfahrungswissen mit Angeboten vor Ort zurückgreifen kann. Einmal jährlich soll ein Gespräch im kollegialen Miteinander erfolgen, das dem/der *Advanced-Career-Track*-Professor/in dazu dient, seine Vorhaben zu justieren und sich bestmöglich auf die Endevaluation vorbereiten zu können. Die Gespräche sollen grundsätzlich dokumentiert werden, um auch hier die Endevaluation vorzubereiten.



### **2/3 Überfachliche Karrierebegleitung**

Für die Ausgestaltung der Karrierebegleitung im Hinblick auf die fachliche sowie auch überfachliche Qualifikation stehen den *Career-Track*-Professor/innen interne und externe Angebote der Qualifizierung zur Verfügung. Allen Career-Track-Professor/innen stehen entsprechende Angebote des *Erfurter Karriere- und Qualifizierungsprogramms* offen, das vom Stabsbereich Forschung und Nachwuchsförderung im Rahmen des Christoph-Martin-Wieland-Graduiertenforums ausgerichtet wird. In Zusammenarbeit mit dem Stabsbereich können darüber hinaus jeweils individuelle Maßnahmen für jede/n Professor/in zur Weiterbildung erarbeitet und angeboten werden, die diesem/dieser im Rahmen eines persönlichen Coaching (-planes) offen stehen.

## **Anlage 1**

### **Angaben zu Dispositionsfonds und Karrierebegleitungsbudget (Stand 2018)**

#### *Junior-Career-Track-Professur*

Dispositionsfonds für die Bewährungsphase von 6 Jahren (Phase 1 und 2),  
inkl. Karrierebegleitungsbudget (von mind. 3.000 Euro): **80.000 Euro**

#### *Advanced-Career-Track-Professur*

Dispositionsfonds für die Bewährungsphase von 5 Jahren,  
inkl. Karrierebegleitungsbudget (von mind. 3.000 Euro): **110.000 Euro**

## Anlage 2 – Verlaufswege der Career-Track-Professuren

