

# Amtliche Bekanntmachungen

## Inhalt:

Ordnung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät  
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn  
zum Tenure-Track-Verfahren und  
zur Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und  
Juniorprofessoren ohne Tenure-Track

vom 2. Mai 2018

**Ordnung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät  
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn  
zum Tenure-Track-Verfahren  
und  
zur Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren  
ohne Tenure-Track**

**vom 2. Mai 2018**

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes zur Sicherung der Akkreditierung von Studiengängen in Nordrhein-Westfalen vom 17. Oktober 2017 (GV. NRW. S. 806), i.V.m. §§ 14 Abs. 4, 14b Abs. 1 und 19 Abs. 2 der Änderungsordnung und zugleich Neufassung der Ordnung für die Besetzung von Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Berufungsordnung) vom 6. Juni 2017 (Amtl. Bek. der Universität Bonn, 47. Jg., Nr. 15 vom 20. Juni 2017) hat die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn folgende Ordnung erlassen:

## Inhalt

§ 1 Anwendungsbereich .....	4
§ 2 Tenure-Track-Kommission der Fakultät .....	5
§ 3 Mentoring .....	5
§ 4 Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ohne Tenure-Track .....	6
§ 5 Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track .....	7
§ 6 Zwischenevaluation von W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit .....	8
§ 7 Endevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track .....	8
§ 8 Endevaluation ehemaliger Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die nach drei Jahren auf eine W2-Professur auf Zeit übergeleitet worden waren .....	8
§ 9 Endevaluation von W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit .....	9
§ 10 Vorzeitige Verstetigung .....	9
§ 11 Schlussvorschriften .....	9

**§ 1**  
**Anwendungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt für alle mit Tenure-Track ausgeschriebenen Professuren sowie für W1-Juniorprofessuren ohne Tenure-Track an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bonn.

(2) Die Besetzung einer Tenure-Track-Professur erfolgt nach der Berufsordnungsordnung der Universität Bonn in ihrer jeweils gültigen Fassung.

(3) Die möglichen Arten von Tenure-Track-Professuren richten sich gemäß den in § 14b der Berufsordnungsordnung benannten Tenure-Modellen.

(4) Entscheidungen über die Fortführung einer befristeten Tenure-Track-Professur oder die Entfristung einer befristeten Professur nach dem Tenure-Track-Verfahren können nur nach den in dieser Ordnung festgelegten Evaluationsverfahren erfolgen:

- a. Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ohne Tenure-Track zur einmaligen Verlängerung einer Juniorprofessur nach drei Jahren um weitere drei Jahre;
- b. Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track zur Verlängerung oder zur Überleitung auf eine W2-Professur auf Zeit (drei Jahre);
- c. Zwischenevaluation von W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit nach zwei Jahren;

Ausgangsposition	Erste Phase	Position nach Evaluierung	Zweite Phase
<b>Juniorprofessur ohne Tenure-Track</b>			
W1	3 Jahre	W1 im Erfolgsfall; sonst W1 1 Jahr	3 Jahre
<b>Juniorprofessur mit Tenure-Track</b>			
W1	3 Jahre	W1 im Erfolgsfall; sonst W1 1 Jahr	3 Jahre
W1	3 Jahre	W2 im Erfolgsfall; sonst W1 1 Jahr	3 Jahre
<b>W2-Professur auf Zeit</b>			
W2	2 Jahre	W2	3 Jahre

- d. Endevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track, die nach sechs Jahren auf eine unbefristete W2-Professur übergeleitet werden sollen;
- e. Endevaluation von ehemaligen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track, die nach drei Jahren auf eine W2-Professur auf Zeit (drei Jahre) übergeleitet worden sind und entfristet werden sollen;
- f. Endevaluation von W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit, die nach insgesamt fünf Jahren entfristet werden sollen.

Erste Phase	Zweite Phase	Anschluss im Erfolgsfall	Anschluss sonst
<b>Juniorprofessur mit Tenure-Track</b>			
W1 (3 Jahre)	W1 (3 Jahre)	W2 unbefristet	ggf. W1 für max. 1 Jahr
W1 (3 Jahre)	W2 (3 Jahre)	W2 unbefristet	W2 für 1 Jahr
<b>W2-Professur auf Zeit</b>			
W2 (2 Jahre)	W2 (3 Jahre)	W2 unbefristet	W2 für max. 2 Jahre im Angestelltenverhältnis
W2 (2 Jahre)	W2 (3 Jahre)	W3 unbefristet	W2 für max. 2 Jahre im Angestelltenverhältnis

## **§ 2**

### **Tenure-Track-Kommission der Fakultät**

(1) Die Fakultät richtet eine ständige Kommission für Tenure-Verfahren ein (im Folgenden „Fakultäts-Tenure-Kommission“). Die Fakultäts-Tenure-Kommission ist das verfahrensverantwortliche Gremium der Fakultät und hat ihr gegenüber eine beratende und unterstützende Funktion. Die Fakultäts-Tenure-Kommission betreut die Tenure-Evaluationen von Fakultätsseite und erarbeitet Empfehlungen für die Fakultät und das Rektorat. Die Fakultäts-Tenure-Kommission ist eine dauerhafte Einrichtung; sie besteht unabhängig von Einzelverfahren.

(2) Die Mitglieder der Fakultäts-Tenure-Kommission sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden durch den Fakultätsrat gewählt. Jede Fachgruppe der Fakultät wird durch ein stimmberechtigtes Mitglied aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vertreten. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie W2-Professorinnen und W2-Professoren, die selbst in einem Tenure-Verfahren stehen, können nicht Mitglied der Fakultäts-Tenure-Kommission sein. Weiterhin gehören der Tenure-Kommission ein Mitglied aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein studentisches Mitglied und ein nicht stimmberechtigtes Mitglied aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung an. § 11c HG ist zu beachten. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät kann an den Sitzungen der Fakultäts-Tenure-Kommission mit beratender Stimme teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Ständige Mitglieder der Fakultäts-Tenure-Kommission, die in einem Einzelverfahren gemäß § 4 Abs. 5 befangen sind, werden für dieses Einzelverfahren durch die Stellvertretung ersetzt, sofern diese nicht selbst befangen ist oder nehmen an entsprechenden Abstimmungen nicht teil.

(3) Die Amtszeit der Mitglieder beträgt drei Jahre, die Amtszeit des studentischen Mitglieds beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich. Kommissionsmitglieder, welche die Universität Bonn verlassen oder aus anderen Gründen ausscheiden, sind einschlägig zu ersetzen.

(4) Die Dekanin bzw. der Dekan bestimmt aus der Mitte der Mitglieder des Dekanats die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden und die stellvertretende Vorsitzende bzw. den stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission. Die bzw. der Vorsitzende ist nicht stimmberechtigtes Mitglied der Fakultäts-Tenure-Kommission.

(5) Die Fakultäts-Tenure-Kommission führt das Verfahren zur Zwischen- und ggf. Endevaluation durch und ist dabei für interne Gutachten zuständig. Für Einzelverfahren kann sie zu diesem Zweck durch bis zu zwei zusätzliche Vertreterinnen und Vertreter aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie jeweils eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Studierenden und eine Vertreterin bzw. einen Vertreter aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betroffenen Fachgruppe ergänzt werden. Bei der Bestellung dieser zusätzlichen Mitglieder sind die Regeln zur Befangenheit gemäß § 4 Abs. 5 zu beachten. Die Kommission legt ihre Empfehlung (Anhang 3 zu dieser Ordnung) mit Begründung sowie den Selbstbericht und die Gutachten dem Fakultätsrat zur Entscheidung darüber, ob die jeweilige Evaluation erfolgreich war, vor. Der Fakultätsrat leitet seine Entscheidung mit den entsprechenden Unterlagen über die Personalabteilung der Universitätsverwaltung an den Ausschuss für besondere Berufungsverfahren der Universität Bonn weiter.

(6) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens sechs ihrer stimmberechtigten Mitglieder gemäß Absatz 3 sowie jeweils die bzw. der Vorsitzende zum Zeitpunkt der Beschlussfassung anwesend sind.

## **§ 3**

### **Mentoring**

(1) Aus der Fachgruppe der Kandidatin bzw. des Kandidaten sind eine Hochschullehrerin oder ein Hochschullehrer als Mentorin bzw. als Mentor für jede Kandidatin bzw. jeden Kandidaten zu benennen. Die

Kandidatin bzw. der Kandidat hat das 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 kritische kollegiale Rücksprache geben, als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner und zur Beratung für die Kandidatin bzw. den Kandidaten zur Verfügung stehen sowie die Erstellung des Selbstberichts für die Evaluationen beratend begleiten.

(3) Jeweils ein Jahr nach Antritt der Professur bzw. der Verlängerung der Professur übersendet die Kandidatin bzw. der Kandidat der Mentorin bzw. dem Mentor Statusberichte über die bisherigen Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung. Die Statusberichte sollen der frühzeitigen Erkennung von Fehlentwicklungen sowie zur Reflektion über die Leistung und Fortschritte beitragen. Die Mentorin bzw. der Mentor diskutiert die Statusberichte kritisch mit der Kandidatin bzw. dem Kandidaten, gibt Empfehlungen und zeigt Karriereperspektiven und Möglichkeiten der Anbindung an bestehende und geplante kooperative Projekte in der Fakultät auf.

(4) Die Statusberichte werden in das Tenure-Dossier gemäß § 4 Abs. 7 aufgenommen.

(5) Die Mentorinnen bzw. Mentoren sind nicht an der Evaluation zu beteiligen.

#### **§ 4**

#### **Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ohne Tenure-Track**

(1) Die Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ohne Tenure-Track-Option zur einmaligen Verlängerung einer W1-Juniorprofessur nach den ersten drei Jahren um weitere drei Jahre hat die Forschungsleistungen, die Qualität der erbrachten akademischen Lehre und ihr bzw. sein akademisches Engagement zum Gegenstand. Ziel der Zwischenevaluation ist stets die Feststellung, ob sich die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat.

(2) Die Fakultät stellt eine transparente und klare Kommunikation über das Verfahren sicher und informiert die Kandidatin bzw. den Kandidaten angemessen über die Verfahrensschritte und den Fortschritt des Verfahrens. Die bzw. der Vorsitzende der Fakultäts-Tenure-Kommission übermittelt der Kandidatin bzw. dem Kandidaten nach der Evaluation eine schriftliche und qualifizierte Rückmeldung zur Beurteilung der bisherigen Tätigkeit. Die Kandidatin bzw. der Kandidat hat zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme.

(3) Die Kandidatin bzw. der Kandidat legt spätestens ein halbes Jahr vor Ablauf der dreijährigen ersten Phase der Juniorprofessur der Fakultäts-Tenure-Kommission einen Selbstbericht (siehe Anhang 4 zu dieser Ordnung) in englischer Sprache vor.

(4) Die bzw. der Vorsitzende der Tenure-Kommission prüft die Vollständigkeit des Selbstberichts und bestätigt dies der Kandidatin bzw. dem Kandidaten oder fordert die Vervollständigung unter Setzung einer angemessenen Frist an. Wird der vollständige Selbstbericht innerhalb dieser Frist nicht nachgereicht oder ist eine der folgenden drei Mindestanforderungen gemäß den Informationen des Selbstberichts offensichtlich nicht erfüllt, so gilt die Evaluation als nicht erfolgreich beendet:

- a. Nachweis mindestens einer Publikation mit substantiellem Eigenbeitrag in einer peer review-Zeitschrift oder einer anerkannten Veröffentlichung in anderen führenden Publikationsmedien des Fachs im Berichtszeitraum;
- b. Nachweis erfolgreicher Nachwuchsförderung im Berichtszeitraum, z.B. betreute Bachelor- und/oder Masterarbeiten;
- c. Nachweis mindestens einer selbstständig durchgeführten Lehrveranstaltung im Berichtszeitraum.

Die Fakultäts-Tenure-Kommission hat festzustellen, ob die Mindestanforderungen erfüllt sind. Ist dies nicht der Fall, trifft die Fakultät die Feststellung, dass die Zwischenevaluation negativ ist. Ein Dossier mit dem

Selbstbericht sowie einer Stellungnahme der Dekanin bzw. des Dekans wird an die Personalabteilung der Universitätsverwaltung über das Dekanat umgehend zugeleitet.

(5) Die Fakultäts-Tenure-Kommission holt zwei interne und zwei externe Gutachten von ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (full professor oder statusgleich) ein. Eine bzw. einer der Gutachterinnen und Gutachter soll aus dem Ausland kommen. Die externen Gutachterinnen und Gutachter sollen insbesondere eine schriftliche Beurteilung der Forschungs- und Lehrleistung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors abgeben. Sie können in ihre Evaluation jedoch auch Aspekte aus der Gremienarbeit mit einbeziehen. Die beiden internen Gutachterinnen bzw. Gutachter sollen sich darüber hinaus schriftlich zum akademischen Engagement der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors äußern. Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten dazu einen von der Fakultäts-Tenure-Kommission verfassten schriftlichen Arbeitsauftrag (Anhang 2 zu dieser Ordnung) unter Angabe der Evaluationskriterien sowie den Selbstbericht der Kandidatin bzw. des Kandidaten. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen in der schriftlichen Anforderung des Gutachtens auf eine mögliche Befangenheit hingewiesen werden. Befangenheitsgründe sind insbesondere:

- a. Beteiligung als Gutachterin bzw. Gutachter am Promotions- und/oder Habilitationsverfahren der bzw. des zu Evaluierenden;
- b. ein früheres oder aktuelles Vorgesetztenverhältnis;
- c. gemeinsame Publikationen oder gemeinsame Drittmittelanträge innerhalb der letzten drei Jahre vor Eröffnung des Verfahrens zur Zwischenevaluation, wobei nur Publikationen mit weniger als 15 Autorinnen und Autoren berücksichtigt und im Falle von Verbundforschungsprojekten nur gemeinsame Teilprojekteanträge in Betracht kommen;
- d. ein bestehendes Verwandtschafts- oder Partnerschaftsverhältnis.

Den Gutachten ist maßgeblicher Einfluss auf die Evaluationsentscheidung über die Forschungsleistung einzuräumen. Die Fakultäts-Tenure-Kommission darf sich bezüglich der Bewertung der Forschungs- und Lehrleistung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors über die Gutachten nur hinwegsetzen, wenn sie dies ausführlich schriftlich begründet.

(6) Die Fakultäts-Tenure-Kommission fasst unter Einbeziehung der Gutachten einen schriftlichen Bericht, der auf die bei der Ausschreibung festgelegten Evaluationskriterien (siehe auch Anhang 1) Bezug nimmt und eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung bzw. des Potentials der Kandidatin bzw. des Kandidaten enthält. Der Bericht schließt mit einer Empfehlung über den Erfolg der Evaluation.

(7) Auf der Basis des Berichts der Fakultäts-Tenure-Kommission beschließt der Fakultätsrat, ob die Evaluation erfolgreich ist oder nicht. Ein Dossier mit dem Ergebnis der Fakultätsratsabstimmung, dem Bericht der Fakultäts-Tenure-Kommission, den Gutachten und dem Selbstbericht sowie einer Stellungnahme der Dekanin bzw. des Dekans wird an die Personalabteilung der Universitätsverwaltung über das Dekanat umgehend zugeleitet.

(8) Beschließt das Rektorat im Falle einer positiven Zwischenevaluierung die Verlängerung, so verlängert sich die Juniorprofessur einmalig um weitere drei Jahre. Im Falle einer negativen Zwischenevaluierung verlängert sich die Juniorprofessur einmalig um ein Jahr.

## **§ 5**

### **Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track**

(1) Für die Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track zur Verlängerung auf W1 oder zur Überleitung auf eine W2-Professur auf Zeit (drei Jahre) gelten § 4 Abs. 1 bis 8 entsprechend.

(2) Für die Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track zur Verlängerung auf W1 kann über den Erfolg der Evaluation hinaus die Empfehlung auf Erhöhung der W1- auf

eine W2-Stelle ausgesprochen werden, sofern die Fakultäts-Tenure-Kommission zu dem Schluss kommt, dass die Leistungen der Kandidatin bzw. des Kandidaten im internationalen Vergleich weit überdurchschnittlich sind und die Kandidatin bzw. der Kandidat bereits in diesem Stadium internationale Sichtbarkeit erreicht und sich durch eine hohe Originalität ihrer bzw. seiner wissenschaftlichen Arbeiten ausgezeichnet hat.

(3) Beschließt das Rektorat im Falle einer positiven Zwischenevaluierung die Verlängerung, wird die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor für weitere drei Jahre auf einer W1-Juniorprofessur verlängert oder auf eine W2-Professur auf Zeit (drei Jahre) übergeleitet. Im Falle einer negativen Zwischenevaluierung verlängert sich die W1-Juniorprofessur einmalig um ein Jahr.

## **§ 6**

### **Zwischenevaluation von W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit**

(1) Für die Zwischenevaluation von W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit nach zwei Jahren gelten § 4 Abs. 1 bis 7 entsprechend; es bedarf jedoch keiner externen Gutachten. Der Selbstbericht ist der Fakultäts-Tenure-Kommission nach eineinhalb Jahren vorzulegen.

(2) Auf der Basis der eingeholten Gutachten verfasst die Fakultäts-Tenure-Kommission einen schriftlichen Bericht, der auf die Evaluationskriterien Bezug nimmt und eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung bzw. des Potentials der Kandidatin bzw. des Kandidaten enthält.

(3) Die Fakultät informiert den Ausschuss für besondere Berufungsverfahren über das Ergebnis der Evaluation.

## **§ 7**

### **Endevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure-Track**

(1) Für die Endevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die nach sechs Jahren auf eine unbefristete W2-Professur übergeleitet werden sollen, gelten § 4 Abs. 1 bis 7 entsprechend. Der Selbstbericht ist fünf Jahre nach Antritt der Juniorprofessur vorzulegen. Darüber hinaus ist von der Juniorprofessorin bzw. von dem Juniorprofessor ein öffentlicher wissenschaftlicher Vortrag vor der Fakultäts-Tenure-Kommission zu halten, der mit in die Bewertung einfließt. Die Kandidatin bzw. der Kandidat schlägt hierzu der Kommission drei Vortragsthemen vor, von denen die Kommission eines auswählt.

(2) Beschließt das Rektorat im Falle einer positiven Evaluierung die Entfristung, so wird die Juniorprofessur in eine unbefristete W2-Professur überführt. Bei negativer Endevaluation kann die Fakultät eine bis zu einjährige Auslauffinanzierung gewähren.

## **§ 8**

### **Endevaluation ehemaliger Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die nach drei Jahren auf eine W2-Professur auf Zeit übergeleitet worden waren**

(1) Für die Abschlussevaluation ehemaliger Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die nach den ersten drei Jahren auf eine W2-Professur auf Zeit übergeleitet worden sind und nun entfristet werden sollen, gelten § 4 Abs. 1 bis 7 entsprechend. Der Selbstbericht ist fünf Jahre nach Antritt der Juniorprofessur vorzulegen. Darüber hinaus ist von der Juniorprofessorin bzw. von dem Juniorprofessor ein öffentlicher wissenschaftlicher Vortrag vor der Fakultäts-Tenure-Kommission zu halten, der mit in die Bewertung einfließt. Die Kandidatin bzw. der Kandidat schlägt hierzu der Kommission drei Vortragsthemen vor, von denen die Kommission eines auswählt.

(2) Beschließt das Rektorat im Falle einer positiven Endevaluierung die Entfristung, so wird die Professur entfristet. Im Falle einer negativen Abschlussevaluation verlängert sich die Professur einmalig um ein Jahr.



## **§ 9**

### **Endevaluation von W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit**

(1) Für die Abschlussevaluation von W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit gelten § 4 Abs. 1 bis 7 entsprechend. Der Selbstbericht ist vier Jahre nach Antritt der W2-Professur vorzulegen. Darüber hinaus ist von der Kandidatin bzw. dem Kandidaten ein öffentlicher wissenschaftlicher Vortrag vor der Fakultäts-Tenure-Kommission zu halten, der mit in die Bewertung einfließt. Die Kandidatin bzw. der Kandidat schlägt hierzu der Kommission drei Vortragsthemen vor, von denen die Kommission eines auswählt.

(2) Beschließt das Rektorat im Falle einer positiven Endevaluierung die Entfristung, so wird die W2-Professur entfristet und kann ggf. in eine W3-Professur überführt werden. Im Falle einer negativen Abschlussevaluation verlängert sich die Professur einmalig um bis zu zwei Jahre im Angestelltenverhältnis.

## **§ 10**

### **Vorzeitige Verstetigung**

Sofern eine Kandidatin bzw. ein Kandidat vor Abschluss des in dieser Ordnung bestimmten Evaluationsverfahrens einen Ruf an eine andere Hochschule erhält, können zur Rufabwehr die Endevaluation oder eine verkürzte Evaluation eingeleitet werden; etwaige Vorgaben der Berufsordnung bleiben unberührt. Dies setzt voraus, dass ein der dem Tenure-Track-Modell zugrunde liegenden unbefristeten Professur mindestens gleichwertiger Ruf einer anderen Hochschule vorliegt. Weiterhin ist eine vorzeitige Entfristung möglich, falls die Kandidatin bzw. der Kandidat andere unzweifelhaft exzellente Leistung erbringt (z.B. Einwerbung von ERC-Grants, Leibniz-Preis, o.Ä.). Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät im Einzelfall.

## **§ 11**

### **Schlussvorschriften**

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

J. Beck

Der Dekan  
der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät  
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn  
Universitätsprofessor Dr. Johannes Beck

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn vom 17. Januar 2018 sowie des Beschlusses des Rektorats vom 10. April 2018.

Bonn, 2. Mai 2018

M. Hoch

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

## Anhang 1

### Kriterien für die Evaluierung von Professorinnen und Professoren im Tenure-Track-Verfahren an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Ohne den Freiraum für die wissenschaftliche Tätigkeit zu beschränken, führt die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät die Evaluierung zur Überprüfung der Qualifikation ihrer Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren durch. Bei dieser Qualitätsprüfung werden retrospektiv die im jeweils evaluierten Zeitraum erbrachten Leistungen evaluiert. Basis ist der von der Kandidatin bzw. dem Kandidaten erstellte Selbstbericht. Die Leistungsevaluation umfasst die Kategorien **Forschung**, **Akademische Lehre** und **Akademisches Engagement** und erfolgt nach vorher für den Einzelfall festgelegten Kriterien. Diese werden bei der Ausschreibung der Stelle definiert und in das Tenure-Dossier übernommen. Die Festlegung der Kriterien orientiert sich im Interesse des allgemeinen Qualitätsstandards der Fakultät - ohne dabei alle aufgeführten Kriterien bzw. Indikatoren aufnehmen zu müssen oder an der Vereinbarung anderer Kriterien bzw. Indikatoren gehindert zu sein und mit Freiheit in der Gewichtung der einzelnen Leistungsbereiche - an einem die Fachgebiete übergreifenden Katalog von Evaluierungskriterien. Die wissenschaftliche Karrierestufe („akademisches Alter“), die Lebensumstände der Kandidaten (z.B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen, Dienste für die Allgemeinheit) müssen bei der Evaluierung angemessene Berücksichtigung finden.

#### 1. Zwischenevaluation von W1-Professorinnen und W1-Professoren

Die erfolgreiche Zwischenevaluation als W1-Professorin bzw. W1-Professor setzt voraus, dass die Kandidatin bzw. der Kandidat substantielle Erfolge in eigenständiger Forschung und Akademischer Lehre sowie ein angemessenes Akademisches Engagement nachweist. In den Kernbereichen Forschung und Lehre müssen Zukunfts- und Führungspotential zu erkennen sein. Leistungen im Bereich des Akademischen Engagements sollen ergänzend berücksichtigt werden, können mangelhafte Leistungen in Forschung und Lehre jedoch nicht ausgleichen.

Die positive Empfehlung zur Verlängerung der W1-Professur um drei weitere Jahre hat als Voraussetzung:

- exzellente Leistungen in Forschung, die im internationalen Vergleich zum Spitzenfeld zählen sowie sehr gute Leistungen in der Akademischen Lehre oder
- exzellente Leistungen in der Akademischen Lehre sowie sehr gute Leistungen im Bereich Forschung, die im internationalen Vergleich über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen.

Von hohem Rang für die Bewertung sind das wissenschaftliche Entwicklungspotential sowie die deutlich sichtbare Entfaltung breiter akademischer Aktivität in Forschung und Lehre.

#### 2. Zwischenevaluation von W2-Professorinnen und W2-Professoren

Die erfolgreiche Zwischenevaluation als W2-Professorin bzw. W2-Professor setzt voraus, dass die Kandidatin bzw. der Kandidat substantielle Erfolge in eigenständiger Forschung und Akademischer Lehre nachweist. Neben einem großen Zukunftspotential in diesen beiden Kernbereichen müssen Führungspotential vorhanden sowie erste Aktivitäten in Akademischem Engagement erkennbar sein. Akademisches Engagement soll ergänzend berücksichtigt werden, kann aber mangelhafte Leistungen in Forschung und Akademischer Lehre oder mangelhaftes Führungspotential jedoch nicht ausgleichen.

Die positive Evaluierung der W2-Professur hat als Voraussetzung:

- exzellente Leistungen in Forschung, die im internationalen Vergleich zum Spitzenfeld zählen sowie sehr gute Leistungen in der Akademischen Lehre, die über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen oder
- exzellente Leistungen in der Akademischen Lehre sowie sehr gute Leistungen im Bereich Forschung, die im internationalen Vergleich über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen.

Von hohem Stellenwert bei der Leistungsbewertung sind in der Kategorie Forschung der Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets, Eigenständigkeit, Originalität/Kreativität der erbrachten Arbeiten, die Qualität der Publikationen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie das wissenschaftliche Entwicklungspotential der Kandidatin bzw. des Kandidaten im internationalen Vergleich. Von hohem Stellenwert in der Kategorie Akademische Lehre sind die Qualität der Lehrtätigkeit und die Kreativität in der Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen. Nachgewiesene Aktivitäten in der Kategorie Akademisches Engagement sowie nachgewiesene Erfolge bei interdisziplinären Forschungsprojekten können sich positiv auf die Leistungsbewertung auswirken.

### **3. Endevaluation von W1-Professorinnen und W1-Professoren sowie W2-Professorinnen und W2-Professoren auf Zeit mit Überleitung in ein permanentes W2-Dienstverhältnis**

Die erfolgreiche Endevaluation als W1-Professorin bzw. W1-Professor oder als W2-Professorin bzw. W2-Professor auf Zeit und die Empfehlung zur Übernahme in ein permanentes W2-Dienstverhältnis setzt voraus, dass die Kandidatin bzw. der Kandidat sich zu einer bzw. einem der international führenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihrer bzw. seiner Disziplin entwickelt hat, sehr gute Erfolge in akademischer Lehre vorweisen kann, Führungspotential bewiesen hat und ein breites akademisches Engagement aufweist. Dies wird nachgewiesen durch:

- exzellente Leistungen in der Forschung, die im internationalen Vergleich zum Spitzenfeld zählen, sehr gute Leistungen in der Akademischen Lehre, die über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen oder
- exzellente Leistungen in der Kategorie Akademischen Lehre, die im internationalen Vergleich zum Spitzenfeld zählen sowie sehr gute Leistungen in der Forschung, die im internationalen Vergleich über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen und
- der aktiven Beteiligung an Gremien- und Kommissionsarbeiten der Universität und der akademischen Gemeinschaft im Ganzen.

Von hohem Stellenwert bei der Leistungsbewertung sind in der Kategorie Forschung der Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets, die Eigenständigkeit, die Originalität/Kreativität der erbrachten Arbeiten, die Qualität der Publikationen, die erreichte internationale Reputation, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie das wissenschaftliche Entwicklungspotential der Kandidatin bzw. des Kandidaten. Von hohem Stellenwert in der Kategorie Akademische Lehre sind die Qualität der Lehrtätigkeit und die Kreativität in der Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen. Aktivitäten in der Kategorie Akademisches Engagement sind nachzuweisen. Nachgewiesene Erfolge bei interdisziplinären Forschungsprojekten können sich positiv auf die Leistungsbewertung auswirken.

Die Überleitung in eine permanente W2-Professur wird nicht empfohlen, wenn Kandidatinnen bzw. Kandidaten

- mangels methodischer/ konzeptioneller Neuentwicklungen und Originalität/ Kreativität der erbrachten Arbeiten zu den Erkenntnissen in ihrer Fachdisziplin nicht maßgeblich beigetragen haben, oder
- mangels
  - regelmäßiger Publikationen in begutachteten peer-review-Zeitschriften oder anerkannter Veröffentlichungen in anderen führenden Publikationsmedien des Fachs,
  - erfolgreicher Nachwuchsförderung (z.B. Betreuung von Doktoranden und Postdoktoranden) sowie
  - Erfolgen bei der wettbewerblichen Einwerbung von Drittmitteln nicht zur Steigerung der wissenschaftlichen Reputation der Universität beigetragen haben oder
- keine signifikanten Aktivitäten im Akademischem Engagement zugunsten der Universität, der Nachwuchsförderung oder der akademischen Gemeinschaft nachweisen können.

#### 4. Endevaluation von W2-Professorinnen und W2-Professoren mit Überleitung auf W3

Die Empfehlung der Übernahme einer W2-Professorin bzw. eines W2-Professors in ein dauerhaftes W3-Dienstverhältnis setzt voraus, dass die Kandidatin bzw. der Kandidat sich zu einem der international führenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit hoher internationaler Reputation ihrer bzw. seiner Disziplin (leadership in the scientific community) entwickelt hat. Dies wird nachgewiesen durch:

- exzellente Leistungen in der Forschung, die im internationalen Vergleich zum Spitzenfeld zählen, sehr gute Leistungen in der Akademischen Lehre, die über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen oder
- exzellente Leistungen in der Kategorie Akademische Lehre, die im internationalen Vergleich zum Spitzenfeld zählen sowie sehr gute Leistungen in der Forschung, die im internationalen Vergleich über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen und
- der aktiven Beteiligung an Gremien- und Kommissionsarbeiten der Universität und der akademischen Gemeinschaft im Ganzen.

Von hohem Stellenwert bei der Leistungsbewertung sind in der Kategorie Forschung der Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets, die Eigenständigkeit, die Originalität/ Kreativität der erbrachten Arbeiten, die Qualität der Publikationen, die erreichte internationale Reputation und Sichtbarkeit der Professorin bzw. des Professors (leadership in the scientific community), die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie das wissenschaftliche Entwicklungspotential der Kandidatin bzw. des Kandidaten. Von hohem Stellenwert in der Kategorie Akademische Lehre sind die Qualität der Lehrtätigkeit und die Kreativität in der Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus werden Führungskompetenz und ein breites Akademisches Engagement erwartet. Nachgewiesene Erfolge bei interdisziplinären Forschungsprojekten können sich positiv auf die Leistungsbewertung auswirken.

Die Übernahme in eine permanente W3-Position wird nicht empfohlen, wenn Kandidatinnen und Kandidaten

- mangels methodischer / konzeptioneller Neuentwicklungen und Originalität / Kreativität der erbrachten Arbeiten ihre Fachdisziplin nicht maßgeblich weiterentwickelt und internationale Reputation und Sichtbarkeit erreicht haben oder
- mangels
  - regelmäßiger Publikationen in begutachteten peer-review-Zeitschriften oder anerkannter Veröffentlichungen in anderen führenden Publikationsmedien des Fachs,
  - erfolgreicher Nachwuchsförderung (z.B. Betreuung von Doktoranden und Postdoktoranden) sowie
  - Erfolgen bei der wettbewerblichen Einwerbung von Drittmitteln nicht zur Steigerung der wissenschaftlichen Reputation der Universität beigetragen haben oder
- keine signifikanten Aktivitäten im Akademischen Engagement zugunsten der Universität, der Nachwuchsförderung oder der akademischen Gemeinschaft nachweisen können.

#### 5. Evaluierungskriterien

Unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Fachgebieten der Fakultät international üblichen Bewertungsmaßstäbe gibt der folgende Kriterienkatalog in den Kategorien **Forschung**, **Akademische Lehre** und **Akademisches Engagement** einen Rahmen vor, um einen übergreifenden Standard für Leistungsevaluationen in der Fakultät zu etablieren. Bei der Festlegung von Kriterien im Einzelfall soll die notwendige Betrachtung fachspezifischer Aspekte nicht außer Acht gelassen werden. Dazu kann der durch den nachfolgenden Kriterienkatalog vorgegebene Rahmen fachspezifisch geeignet eingengt beziehungsweise erweitert werden.

**a. Forschungsleistung**

<b>Mögliche Kategorien</b>	<b>Mögliche Kriterien/Indikatoren</b>
Wissenschaftliches Entwicklungspotential im internationalen Vergleich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets, insbesondere im Hinblick auf methodische und konzeptionelle Neuentwicklungen</li> <li>• Qualität, Originalität, Kreativität und Eigenständigkeit der Forschung</li> <li>• Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften und Konferenzbeiträgen (peer-review)</li> <li>• die internationale Reputation, nachgewiesen z.B. durch               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Impact Factor / Zitationen</li> <li>○ Organisation von Tagungen und Tätigkeit als Herausgeber und Rezensent</li> <li>○ Vortragseinladungen (z.B. Konferenzen)</li> <li>○ Preise, Auszeichnungen, Forschungsprofessuren, Stipendien (z.B. AvH)</li> </ul> </li> </ul>
Eingeworbene Drittmittel, Kooperationen und Technische Innovationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolge in kompetitiven Verfahren (EU, DFG, BMBF, AiF, Industrie, Stiftungen etc.)</li> <li>• Beteiligung bzw. Sprecherschaft bei Verbundforschung: (z.B. SFBs, GRKs, EU-, BMBF- bzw. AiF-Verbundprojekte)</li> <li>• Initiierung von Technologietransferprojekten bzw. Unternehmensausgründungen</li> <li>• Anmeldung, Erteilung und Verwertung von Patenten</li> </ul>
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erfolgreiche Betreuung von Doktoranden und Postdoktoranden</li> <li>• Qualität der Anschlusspositionen bzw. Berufskarrieren der Absolventen</li> </ul>
Personalführungskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung von Arbeitsgruppen</li> <li>• Erfolgte Weiterbildung im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts der Universität Bonn (z.B. Coaching für Führungskräfte) oder externen Veranstaltungen</li> </ul>

**b. Akademische Lehre**

<b>Mögliche Kategorien</b>	<b>Mögliche Kriterien/Indikatoren</b>
Lehrleistung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualität und Lehrspektrum unter Berücksichtigung der Art (Vorlesungen, Seminare, Praktika etc.), von Ausbildungsstufen (BSc, MSc, PhD) und englischer Sprache bzw. Internationalität</li> <li>• Qualität der Lehrtätigkeit und didaktische Kompetenzen unter Berücksichtigung der Lehrevaluationen von Studierenden</li> <li>• Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten</li> </ul>
Konzeption von Lehrmaterialien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung bzw. Einführung neuer Lehrinhalte, didaktischer Lehrkonzepte und Lehrformate, E-Learning</li> <li>• Verfassen von Lehrbüchern und Monographien</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen bzw. überfachlichen Veranstaltungen</li> <li>• Preise und Auszeichnungen für gute Lehre</li> </ul>

**c. Akademisches Engagement**

<b>Mögliche Kategorien</b>	<b>Mögliche Kriterien/Indikatoren</b>
Beteiligung in der akademischen Selbstverwaltung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beteiligung an hochschulinternen Kommissionen oder Gremien</li><li>• Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten oder der Ombudsperson</li></ul>
Beteiligung in Beratung und Betreuung von Studieninteressenten und Studierenden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Engagement in der Studienberatung</li><li>• Besonderes Engagement für Bildungsausländer</li><li>• Aktive Beteiligung an Schulpartnerschaften</li><li>• Aktive Beteiligung am Bonner Hochschultag, Schnuppertag Math.-Nat., Schüler-Praktika, Girls Days</li></ul>
Engagement in wissenschaftlichen Organisationen und Vereinigungen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verantwortliche Mitarbeit in Stiftungen zur Förderung der Wissenschaft (v.a. AvH, DAAD) und in Institutionen der Forschungsförderung (v.a. DFG, Wissenschaftsrat, EU, EIT)</li><li>• Beteiligung an (inter-) nationalen Kommissionen oder Gremien</li><li>• Gutachtertätigkeiten</li><li>• Mitgliedschaft im Editorial / Advisory Board (Associate Editor) wissenschaftlicher Zeitschriften mit peer review-Verfahren</li><li>• Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Akademien bzw. in Gremien der Wissenschaftsberatung und -förderung</li><li>• Mitarbeit in Fachausschüssen (z.B. Normenausschuss) bzw. in einschlägigen Berufsverbänden und berufsständischen Vertretungen</li></ul>

## Anhang 2

### Arbeitsauftrag für externe Gutachten

Der schriftliche Arbeitsauftrag an externe Gutachterinnen und Gutachter soll zumindest die folgenden Fragen hinsichtlich der Forschungsleistung der Kandidatin bzw. des Kandidaten beinhalten:

- Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit der Kandidatin bzw. des Kandidaten?
- Wie beurteilen Sie die Leistungen der Kandidatin bzw. des Kandidaten im nationalen und internationalen Vergleich?

Für Zwischenevaluationen sollen die Gutachterinnen und Gutachter darüber hinaus auf folgende Fragen eingehen:

- Wie werden die Relevanz und die Durchführbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben für die Folgejahre in der Juniorprofessur bzw. W2-Professur auf Zeit beurteilt und welche perspektivische Einschätzung ergibt sich daraus für eine spätere Verstetigung?
- Weisen die Forschungsansätze Defizite auf? Könnten diese das Ziel der Juniorprofessur bzw. W2-Professur auf Zeit gefährden?

## Anhang 3

### Bericht der Fakultäts-Tenure-Kommission

Der schriftliche Bericht der Fakultäts-Tenure-Kommission fasst die von der Kandidatin bzw. dem Kandidaten eingereichten Unterlagen, gegebenenfalls die Eindrücke aus dem wissenschaftlichen Probevortrag sowie die externen Gutachten zusammen. Auf Basis der für den Einzelfall festgelegten Kriterien wird daraus eine Einschätzung der Kandidatin bzw. des Kandidaten im deutschen und internationalen Vergleich abgeleitet und die Empfehlung einer positiven oder negativen Evaluation ausgesprochen.

Zur Sicherung der Vergleichbarkeit sollte der Bericht wie folgt gegliedert sein und folgende Punkte adressieren:

1. Zusammenfassung (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen)
2. Einleitung
  - 2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts, Auswahl und Beschreibung der externen Gutachter und Gutachterinnen)
  - 2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
3. Darstellung und Profil der Forschung
  - 3.1 Schwerpunkte
  - 3.2 Darstellung der Einzelleistung
  - 3.3 Wissenschaftliche Kooperationen (inner- / außeruniversitär, international)
  - 3.4 Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden
4. Darstellung der Lehre
  - 4.1 Darstellung der Lehrveranstaltungen
  - 4.2 Betreuung von Studierenden einschließlich Bachelor- und Masterarbeiten
  - 4.3 Didaktik
5. Darstellung von Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement
6. Erkenntnisse und Einschätzungen
  - 6.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
  - 6.2 Einzelbewertung der Leistungen in Lehre / Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement im deutschen und internationalen Vergleich
  - 6.3 Bewertung der Gesamtleistung
  - 6.4 Zukünftige Entwicklungschancen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors
7. Empfehlung



## Anhang 4

### Self-evaluation report

The self-evaluation report documents the achievements of the candidate. It consists of a personal statement and an accompanying documentation.

The personal statement describes the activities of the reporting period and affords the candidate the opportunity to outline her or his focus of research, to explain her or his teaching activities and to comment on her or his further academic engagement. It comprises presentations of

1. Research activities
  - a. Current research activities and achieved goals in the context of the relevant research field. This might include brief descriptions of publications, funded projects and grant proposals, supervision of PhD students and postdoctoral researchers, reviewing and community service as well as information on research stays and scientific guests and collaborators.
  - b. Longer term research plan with special focus on the next three years
2. Teaching activities
  - a. Account of involvement into the university's and departments curricula exclusively at times after the beginning of the current temporary employment relationship
  - b. Subjects taught including lecture content and concepts, teaching formats and used didactic and methodological approaches
  - c. Discussion of lecture evaluations
  - d. Involvement in examinations
  - e. Supervision of degree dissertations (Bachelor's, Master's, ...)
  - f. Internationality (advising and supervision of exchange students and foreign doctoral candidates, participation in international inter-university cooperation, courses taught in English or other foreign languages, etc.)
3. Academic engagement
  - a. In service of University of Bonn
  - b. In service of academic community
  - c. Other activities

The personal statement should not exceed five pages in length in case of an intermediate evaluation and ten pages in length for the final evaluation.

The documentation contains a summary of at least the following topics in tabular form.

1. Academic CV
2. Research during reporting period
  - a. Principal research topics
  - b. Publications including patents including a brief description of the own contributions in case of multiple authors
  - c. Scientific lectures, poster presentations and talks during the reporting period. Invited lectures and talks are to be specially marked.
  - d. Proposals for third-party (external) funding, and third-party funding attracted during the reporting period
  - e. Transfer activities (economy and industry, public administration, political) and/or cooperation with professional practice
  - f. Research cooperations and interdisciplinary cooperations at regional, national and international level
  - g. Scientific collaborators during the reporting period

- h. Supervision of doctoral theses and/or activities promoting early career researchers
- i. Awards and prizes

3. Teaching and supervision

- a. Listing of all courses including term and year, title, credit points, number of students, number of examinations and success rate, names of co-teachers (if applicable)
- b. Involvement in examinations including listings of exams
- c. Advising and supervision of students
  - i. Supervision of degree dissertations (Bachelor's, Master's, PhD's...)
  - ii. Co-supervision of degree dissertations (Bachelor's, Master's, PhD's...)
  - iii. Supervision of exchange students and foreign doctoral candidates
- d. Internationality (participation in international inter-university cooperation, courses taught in English or other foreign languages, etc.)
- e. Representation of further training measures (e.g. didactic courses, courses on gender and diversity issues)
- f. Awards and Prizes during the reporting period
- g. Listing of teaching evaluations or the reason for the absence of a teaching evaluation of a specific course.

4. Academic engagement

- a. Brief account of the activities concerning academic self-administration, university working groups
- b. Listing of other scientific-related activities, e.g. organization of scientific meetings, program committee member, proposal reviewer, referee, expert opinions
- c. Membership in scientific organizations and associations with the beginning and duration of membership, status / function / offices (e.g., senior member, fellow)
- d. Other information (e.g., success in appeal procedures).