

## **Richtlinien zum Verfahren bei Assistenzprofessuren mit Tenure Track**

*Die Universitätsleitung,*

gestützt auf Artikel 39 Ziffer 1 Absatz 1 Buchstabe h des Gesetzes vom 5. September 1996 über die Universität (UniG)<sup>1</sup> und Artikel 71 der Verordnung vom 12. September 2012 über die Universität (UniV)<sup>2</sup>,

*beschliesst:*

In Ergänzung und Ausführung zu den Bestimmungen über die Assistenzprofessur mit Tenure Track in der Universitätsverordnung (Art. 70 ff.) und im Reglement über die Anstellungen an der Universität Bern vom 18. Dezember 2012 (Art. 36 ff. AR) wird vorliegend das Verfahren eingehender geregelt und geklärt. Damit wird den Besonderheiten der Tenure-Track-Position Rechnung getragen. Aufgaben und Anstellung von Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track sind in den entsprechenden Richtlinien vom 19. März 2013 festgehalten.

### **1. Grundlagen**

#### **1.1. Zweck**

Diese Richtlinien bezwecken rechtskonforme und einheitliche Verfahren bei Assistenzprofessuren mit Tenure Track.

Sie richten sich an die Fakultäten, welche für die Verfahren verantwortlich sind.

Die Richtlinien stellen Minimalanforderungen dar. Die Fakultäten können in diesem Rahmen weitere Bestimmungen erlassen.

#### **1.2. Grundsätze**

Die Assistenzprofessur mit Tenure Track bezweckt die wissenschaftliche Qualifikation im Hinblick auf die Übernahme einer Professur (vgl. Art. 36 AR).

Die zur Übernahme vorgesehene Professur (Zielprofessur) muss von der Fakultät definiert, in der Professurenplanung geführt und entsprechend alimentiert sein.

Die Assistenzprofessur mit Tenure Track ist eine Qualifikationsstelle und als solche grundsätzlich auf max. 5 Jahre befristet (vgl. Art. 43 AR).

Die Leistungen sind regelmässig gemäss Art. 40 Ziff. 2 AR anhand der Qualifikationskriterien zu evaluieren; über die Ergebnisse ist Bericht zu erstatten (Art. 41 AR).

Erfüllt eine Assistenzprofessorin oder ein Assistenzprofessor mit Tenure Track die Qualifikationskriterien, so besteht ein Anspruch auf Umwandlung auf die vorgese-

---

<sup>1</sup> BSG 436.11

<sup>2</sup> BSG 436.111.1

hene Professur. Eine Umwandlung stellt keine Beförderung gemäss Beförderungsgesetz dar.

### 1.3. Anstellungsverfahren

Das Anstellungsverfahren für eine Assistenzprofessur mit Tenure Track richtet sich nach den allgemeinen Grundsätzen zur Anstellung von Professorinnen und Professoren (Art. 19 ff. AR).

## 2. Qualifikationskriterien

### 2.1. Grundsätze

Die Qualifikationskriterien halten die Leistungen verbindlich fest, welche die zukünftige Assistenzprofessorin oder der zukünftige Assistenzprofessor mit Tenure Track zu erbringen hat.

Die Qualifikationskriterien bilden die Grundlage für jede Leistungsbeurteilung und sind massgebend für den Entscheid über eine Umwandlung der Assistenzprofessur mit Tenure Track in eine feste Professur.

Bei einer Teilzeit-Anstellung ist in den Qualifikationskriterien Rücksicht auf den Beschäftigungsgrad zu nehmen.

### 2.2. Vorgaben

Für die Qualifikationskriterien sind folgende Vorgaben zu beachten (vgl. dazu die erklärenden Ausführungen im Anhang):

- a. Zielposition der Stelle;
- b. Schwerpunkte der Tätigkeit sowie ungefähre Verteilung der Tätigkeitsanteile;
- c. Einzelne Bereiche:
  - i. Forschung
  - ii. Lehre
  - iii. Weitere (Drittmittel, Selbstverwaltung, Weiterbildung etc.)

### 2.3. Verfahren

Die Qualifikationskriterien bilden eine Grundlage für die Anstellungsverhandlungen mit einer Kandidatin / einem Kandidaten für eine Assistenzprofessur mit Tenure Track und werden im Rahmen der Anstellungsverhandlungen besprochen.

Die Qualifikationskriterien sind dem Kommissionsbericht beizulegen, falls für Platz 1 eine Assistenzprofessur mit Tenure Track vorgesehen ist. Eine allenfalls bereinigte Fassung ist beim Rektorat spätestens eine Woche vor den Anstellungsverhandlungen einzureichen.

## 3. Fachausschuss (Art. 73 Abs. 2 UniV)

### 3.1. Aufgaben

Für jede Assistenzprofessur mit Tenure Track setzt die Fakultät einen Fachausschuss ein.

Dieser begleitet und begutachtet die Assistenzprofessur mit Tenure Track während der gesamten Qualifikationsphase.

Der Fachausschuss nimmt die jährlichen Evaluationen der Assistenzprofessur mit Tenure Track vor.

Er ist auch zuständig für den Antrag auf Umwandlung der Assistenzprofessur mit Tenure Track in eine feste Professur.

### 3.2. Zusammensetzung

Der Fachausschuss besteht aus mindestens 3 und maximal 5 Mitgliedern.

Ein Mitglied des Fachausschusses muss dem von der Assistenzprofessur mit Tenure Track abgedeckten Fach angehören.

Ein Mitglied des Fachausschusses darf dem von der Assistenzprofessur mit Tenure Track abgedeckten Fach nicht angehören.

Wenn die Assistenzprofessorin / der Assistenzprofessor mit Tenure Track eine Habilitation verfasst, darf die erstbetreuende Person nicht den Vorsitz des Fachausschusses innehaben.

Die Zusammensetzung des Fachausschusses ist der Universitätsleitung bekanntzugeben.

## 4. Evaluation der Assistenzprofessur mit Tenure Track

### 4.1. Jährlicher Evaluationsbericht

Der Fachausschuss erstellt jährlich einen Evaluationsbericht. Dieser beurteilt die Leistungen der Assistenzprofessorin / des Assistenzprofessors mit Tenure Track. Der Bericht gliedert sich in eine allgemeine Beurteilung und eine solche anhand der Qualifikationskriterien.

Der Bericht enthält einen Antrag. Dieser lautet je nach Ergebnis der Evaluation:

- a) Weiterführung der Assistenzprofessur ohne Auflagen
- b) Weiterführung der Assistenzprofessur mit Auflagen, wenn der Fortschritt der Assistenzprofessur mit Tenure Track nicht vollständig den Erwartungen entspricht (in diesem Fall sind die Auflagen detailliert festzuhalten)
- c) Beendigung der Assistenzprofessur oder Umwandlung in eine Assistenzprofessur ohne Tenure Track.

### 4.2. Verfahren innerhalb der Fakultät

Der Fachausschuss stellt den Evaluationsbericht dem Dekanat zu.

Die Dekanin / der Dekan orientiert das Fakultätskollegium über das Ergebnis des Berichts.

Die Dekanin / der Dekan leitet den Bericht an die Universitätsleitung weiter.

Die Dekanin / der Dekan orientiert die Universitätsleitung über Besonderheiten oder Unklarheiten.

### 4.3. Weiterbehandlung durch die Universitätsleitung

Die Universitätsleitung befindet über die Weiterführung der Assistenzprofessur mit Tenure Track, gegebenenfalls in Rücksprache mit dem Fachausschuss oder der Fakultät.

Werden einer Assistenzprofessorin / einem Assistenzprofessor mit Tenure Track Auflagen gemacht, so bestimmt die Universitätsleitung in Rücksprache mit dem Fachausschuss die Terminierung weiterer Evaluations- oder gegebenenfalls Zwischenberichte zur Überprüfung der Auflagen.

Die Universitätsleitung teilt der Fakultätsleitung ihren Entscheid umgehend mit; die Dekanin / der Dekan orientiert die Fakultät darüber.

### 4.4. Nichterfüllung der Qualifikationskriterien

Kommt der Fachausschuss zum Ergebnis, dass die Leistung einer Assistenzprofessorin / eines Assistenzprofessors mit Tenure Track den Qualifikationskriterien

nicht genügt oder dass andere Gründe vorliegen, welche die Weiterführung als fraglich erscheinen lassen, so beantragt er der Universitätsleitung zunächst eine Weiterführung mit Auflagen.

Erfüllt eine Assistenzprofessorin / ein Assistenzprofessor mit Tenure Track die Auflagen erneut nicht, so besteht die Möglichkeit, ein zweites Mal die Weiterführung mit Auflagen zu beantragen.

Kommt der Fachausschuss zur Ansicht, dass weitere Auflagen nicht zweckdienlich sind, stellt er einen Antrag auf Nicht-Weiterführung der Assistenzprofessur mit Tenure Track.

Die Fakultät kann dazu Stellung nehmen und eigene Anträge formulieren.

Die Dekanin / der Dekan teilt den Antrag des Fachausschusses zusammen mit der Stellungnahme des Fakultätskollegiums der Universitätsleitung mit.

## **5. Antrag auf Umwandlung einer Assistenzprofessur mit Tenure Track**

### **5.1. Grundsätze**

Eine Assistenzprofessur mit Tenure Track wird bei positiver Evaluation und Erfüllung der Qualifikationskriterien grundsätzlich frühestens nach zwei, spätestens nach fünf Jahren in die dafür vorgesehene Position umgewandelt (Art. 74 Abs. 1 UniV).

Grundlage für diesen Entscheid bildet der Schlussbericht des Fachausschusses.

Die Frist kann bei Mutterschaft, familiären Betreuungsaufgaben oder Krankheit um maximal ein Jahr verlängert werden.

### **5.2. Verfahren**

Der Schlussbericht nimmt detailliert auf die Qualifikationskriterien Bezug und beurteilt diese im Einzelnen.

Der Schlussbericht enthält einen begründeten Antrag auf Umwandlung der Assistenzprofessur mit Tenure Track auf die vorgesehene Zielposition.

Der Antrag enthält mindestens:

- a) zwei auswärtige Gutachten
- b) ein Schriftenverzeichnis und einen Lebenslauf
- c) eine Lehrevaluation
- d) eine Zusammenstellung eingeworbener Drittmittel
- e) eine Übersicht über betreute Doktorierende

Die Dekanin / der Dekan legt den Schlussbericht dem Fakultätskollegium vor, welches zuhanden der Universitätsleitung dazu Stellung nimmt und gegebenenfalls einen eigenen Antrag formuliert, der einlässlich zu begründen ist.

Die Fakultätsleitung teilt die Stellungnahme des Fakultätskollegiums zusammen mit dem Antrag des Fachausschusses der Universitätsleitung mit.

## **6. Entscheid der Universitätsleitung**

Die Universitätsleitung prüft Anträge und Stellungnahmen von Fachausschuss und Fakultät eingehend und entscheidet unter Würdigung aller Umstände.

Lautet der Antrag auf Beendigung der Assistenzprofessur mit Tenure Track, so stehen grundsätzlich folgende Möglichkeiten offen (Art. 73 Abs. 4 UniV):

- a) Umwandlung in eine Assistenzprofessur ohne Tenure Track

Die Universitätsleitung kann die Assistenzprofessur mit Tenure Track im Einvernehmen mit der Fakultät in eine solche ohne Tenure Track umwandeln. Für das Arbeitsverhältnis gelten fortan die Bestimmungen über die Assistenzprofessur ohne Tenure Track. Die maximale Anstellungsdauer von Assistenzprofessur mit und ohne Tenure Track kann zusammen höchstens sechs Jahre betragen.

b) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kommt die Universitätsleitung zur Auffassung, dass die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich oder nicht adäquat ist, beschliesst sie die Entlassung der Assistenzprofessorin / des Assistenzprofessors mit Tenure Track unter Wahrung der Kündigungsfrist.

Kommt die Universitätsleitung zum Schluss, dass Gründe vorliegen, die eine Umwandlung der Assistenzprofessur mit Tenure Track nicht als angezeigt erscheinen lassen, kann sie das Arbeitsverhältnis der Assistenzprofessorin / des Assistenzprofessors mit Tenure Track beenden oder unter Auflagen um maximal ein Jahr verlängern.

Stimmt die Universitätsleitung dem Antrag auf Umwandlung zu, nimmt die Rektorin / der Rektor in Absprache mit der Fakultät Anstellungsverhandlungen mit dem Kandidaten / der Kandidatin auf.

## 7. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Diese Richtlinien treten mit Beschluss der Universitätsleitung in Kraft.

Sie gelten für alle künftigen Assistenzprofessuren mit Tenure Track.

Bisherige Assistenzprofessuren mit Tenure Track können unverändert weiter geführt werden. Art. 3.2., vierter Satz, muss indessen erfüllt sein.

Bern, den 7. Januar 2014

Im Namen der Universitätsleitung

  
Prof. Dr. Martin Täuber

## **Anhang: Erklärende Ausführungen zu den Qualifikationskriterien (Art. 2.2)**

- a. Zielposition der Stelle (in der Regel ausserordentliche Professur, ausnahmsweise ordentliche Professur);
- b. Schwerpunkte der Tätigkeit sowie ungefähre Verteilung der Tätigkeitsanteile;
- c. Einzelne Bereiche:
  - i. Forschung:
    - Anzahl Publikationen gewichtet nach Ranking des Publikationsorgans;
    - (ggf.) Fertigstellung der Habilitation;
    - Teilnahme an Fachveranstaltungen (Kongresse, Workshops o.ä.);
    - Beteiligung an Forschungsprojekten, NCCR, Center o.ä.;
    - Erwartungen an die allgemeine wissenschaftliche Entwicklung.
  - ii. Lehre:
    - Lehrpensum (Richtgrösse sind 4 Semesterwochenstunden);
    - Anzahl und Bedeutung von Lehrevaluationen,
    - Mögliche Lehrformen (Seminare, Workshops etc.);
    - Betreuung von Masterarbeiten und Doktorarbeiten.
  - iii. Weitere:
    - Umfang von einzuwerbenden Drittmitteln;
    - (Ggf.) Beteiligung an der Selbstverwaltung;
    - Anforderungen an die Weiterbildung (z.B. Erwerb von Kompetenzen im Bereich Führung und Didaktik);
    - Erwartungen an die Sprachkompetenz;
    - Pensum in der Dienstleistung, falls vorhanden