

Leitfaden für Beratungsgespräche des Institutsvorstands mit Juniorprofessor*innen (Senatsbeschluss 27.01.2021)

Qualifizierungsphase Juniorprofessur

Die Juniorprofessur wird an der Europa-Universität Flensburg als ein wesentlicher Qualifizierungspfad zur Erlangung der Berufbarkeit auf eine (Lebenszeit-)Professur betrachtet. Dieser Karriereweg wird an der EUF seit dem Jahr 2002 unterstützt. Sofern möglich werden Juniorprofessuren mit einem Tenure-Track ausgestattet.

Die Europa-Universität Flensburg ist sich bewusst, dass die vierjährige Phase bis zur Zwischenevaluation mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei Jahre bis zur Endevaluation für die Juniorprofessor*innen einen hochverdichteten Zeitraum darstellt, der intensive Aktivitäten in Lehre, Forschung, Selbstverwaltung und sonstigen wissenschaftlichen Leistungsbereichen erfordert. Als Entwicklungsprofessur ist die Juniorprofessur zugleich so konzipiert, dass sie es ermöglichen soll, diese Aktivitäten in ihrem qualitativen Niveau auf- und auszubauen.

Beratungsangebote der Institutsvorstände

Zur Unterstützung der Juniorprofessor*innen wird über die Institutsvorstände ein individuelles Beratungsangebot in den verschiedenen Entwicklungsphasen gewährleistet, das Gegenstand des vorliegenden Beratungsleitfadens ist.

Als grundlegende Voraussetzung ist hierbei in allen Fällen die folgende, dem § 5 TTP-Satzung entlehnte Vorgabe für alle Juniorprofessor*innen mit und ohne Tenure-Track zu beachten: Die beratenen Personen dürfen die im Rahmen dieser Beratung erhaltenen Informationen nicht in der Zwischen- oder Endevaluation verwenden.

Für die Beratungsangebote der Institutsvorstände werden vier Beratungsanlässe differenziert, die spezifisch vorzuhalten sind:

1. **Zur Einführung** der Juniorprofessorin * des Juniorprofessors ist ein Beratungsgespräch vorzusehen, das zum Ziel hat, den*die Juniorprofessor*in über strukturelle Unterstützungs- und Nutzungsangebote der EUF und des betreffenden Instituts zu informieren, den Aufbau von Aktivitäten sowie die Aufgaben und Schwerpunktsetzungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung gemäß der Entwicklungsprofessur zu erörtern und auf Verlängerungsmöglichkeiten des Dienstverhältnisses aufgrund von Beurlaubung, Freistellung, Schwerbehinderung oder Erkrankung nach § 117 Absatz 5 LBG oder § 64 Absatz 5 Satz 7 Ziffer 2 HSG hinzuweisen. Das Gespräch wird gemeinsam von je einer*einem Vertreter*in des Präsidiums und des Institutsvorstands geführt, dessen Wahrnehmung für alle Juniorprofessor*innen obligatorisch ist und zeitlich ca. 3 Monate nach Dienstantritt erfolgen soll.

2. **Zur Mitte der ersten Phase** erhalten die Juniorprofessor*innen die Möglichkeit, ihre bisherige und geplante weitere Entwicklung in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung kritisch zu reflektieren. Ziel ist eine beratende Unterstützung bei der Klärung des weiteren Entwicklungsbedarfs sowie der weiteren beruflichen Perspektive der Juniorprofessorin * des Juniorprofessors. Das Gespräch ist als gemeinsames Angebot von je einer*einem Vertreter*in des Präsidiums und des Institutsvorstands vorzuhalten, dessen Wahrnehmung für alle Juniorprofessor*innen optional ist und zeitlich 18-24 Monate nach Dienstantritt erfolgen soll.

3. **Nach erfolgter positiver Zwischenevaluation** wird jenen Juniorprofessor*innen, deren Juniorprofessur weder mit Tenure-Track ausgestattet ist, noch anderweitig in eine Lebenszeitprofessur an der EUF überführt werden kann, ein Gespräch zur Erörterung ihrer weiteren beruflichen Perspektive und ggf. der Justierung von Aufgaben im Falle einer Verlängerungszeit angeboten. Ziel ist eine beratende Unterstützung bei der Klärung ihres zukünftigen Karrierewegs. Das Gespräch ist als Angebot des Institutsvorstands in Kooperation mit der Stabsstelle Organisations-/Personalentwicklung vorzuhalten, dessen Wahrnehmung für alle Juniorprofessor*innen ohne Tenure-Track optional ist und zeitlich 1-4 Wochen nach Feststellen des Evaluationsergebnisses erfolgen soll.

4. **Nach erfolgter negativer Zwischen- und Endevaluation** wird den Juniorprofessor*innen ein Gespräch zur Erörterung ihrer weiteren beruflichen Perspektive und ggf. der Neu-Justierung von Aufgaben im Falle einer Verlängerungszeit angeboten. Ziel ist eine beratende Unterstützung bei der Klärung ihrer zukünftigen beruflichen Perspektive. Das Gespräch ist als Angebot des Institutsvorstands in Kooperation mit der Stabsstelle Organisations-/Personalentwicklung vorzuhalten, dessen Wahrnehmung für alle Juniorprofessor*innen optional ist und zeitlich 6-8 Wochen nach Feststellen des Evaluationsergebnisses erfolgen soll.

Übersicht: Beratungsangebote des Institutsvorstands für Juniorprofessor*innen

Beratungsanlässe	Einführung	Entwicklung	Positive Zwischen-evaluation	Negative Evaluation
Zeitpunkt	3 Monate nach Dienstantritt	18-24 Monate nach Dienstantritt	1-4 Wochen nach Feststellen des Evaluationsergebnisses	6-8 Wochen nach Feststellen des Evaluationsergebnisses
Verbindlichkeit	ja	als Angebot ja, als Nachfrage seitens der JP optional	als Angebot ja, als Nachfrage seitens der JP optional	als Angebot ja, als Nachfrage seitens der JP optional
verantwortlich	Präsidium + Institutsvorstand	Präsidium + Institutsvorstand	Institutsvorstand in Koop. mit Stabsstelle OE/PE	Institutsvorstand in Koop. mit Stabsstelle OE/PE
Zielgruppe	Alle JP	Alle JP	Alle JP ohne Tenure-Track	Alle JP
Ziel	Information über Angebote, Erörterung der Gestaltung der Juniorprofessur	beratende Unterstützung bei der Klärung des weiteren Entwicklungsbedarfs und der beruflichen Perspektive	beratende Unterstützung bei der Klärung des weiteren Karrierewegs	beratende Unterstützung bei der Klärung der beruflichen Perspektive

Juniorprofessuren an der EUF: Satzungsgrundlagen

Die Rahmenbedingungen für Juniorprofessuren mit und ohne Tenure-Track wurden an der EUF auf Basis des Gesetzes über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein über folgende Satzungen definiert:

- die Satzung über die Strukturen, Verfahren und Merkmale von Tenure-Track-Professuren an der Europa-Universität Flensburg (TTP-Satzung) vom 21.11.2018,
- die Satzung zur Änderung der Satzung über die Strukturen, Verfahren und Merkmale von Tenure-Track-Professuren an der Europa-Universität Flensburg (TTP-Satzung) vom 28.01.2021,
- die Satzung zur Zwischen- und Endevaluation der Leistung von Juniorprofessorinnen und -professoren mit und ohne Tenure-Track an der Europa-Universität Flensburg (JunProfEvalS) vom 21.11.2018,
- die Satzung zur Zwischen- und Endevaluation der Leistung von Juniorprofessorinnen und -professoren mit und ohne Tenure-Track an der Europa-Universität Flensburg (JunProfEvalS 2021) vom 28.01.2021,
- die Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Europa-Universität Flensburg (Berufungssatzung) vom 30.01.2017,
- die Erste Satzung zur Änderung der Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Europa-Universität Flensburg (Berufungssatzung) vom 21.11.2018.
- die Zweite Satzung zur Änderung der Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Europa-Universität Flensburg (Berufungssatzung) vom 26.11.2020.

Ausgestaltung von Juniorprofessuren an der EUF und Angebote

Als orientierende Grundlagen für die entwickelten Satzungen und ihre Umsetzung wurden und werden die Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom 11.07.2014¹ sowie die Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern vom 19.10.2016² herangezogen. Die hier hervorgehobenen Prinzipien und Ziele – der Bewährung im Amt als Hochschullehrer*in, der Potentialentwicklung sowie der Selbständigkeit der Juniorprofessor*innen in Forschung und Lehre – erfordern insbes. die Ausgestaltung der Juniorprofessur in angemessener Wertigkeit, nach Möglichkeit verknüpft mit Tenure-Track, eine angemessene Ressourcenausstattung sowie qualitätsgesicherte Berufungs- und Evaluierungsverfahren. Diese werden auf Basis der vorliegenden Satzungen für alle Berufungs- und Evaluierungsverfahren von Juniorprofessor*innen mit und ohne Tenure-Track einzelfallbezogen realisiert.

Darüber hinaus sieht sich die Europa-Universität Flensburg in der Verantwortung, die an der EUF tätigen Juniorprofessor*innen in der Gestaltung ihrer Entwicklungsprofessur zu unterstützen. Neben dem hier skizzierten Beratungsangebot der Institutsvorstände bestehen zielgruppenspezifische Angebote für Juniorprofessor*innen und Post-Docs über das Weiterbildungs- und Supervisionsprogramm des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) sowie das vom Gleichstellungsbüro und dem ZWW getragene Coaching-Programm. Vielfältige generelle Angebote an der EUF flankieren und fördern darüber hinaus die Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen der Wissenschaftler*innen an der EUF.

¹ Vgl. Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2014). Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14. Dresden: Wissenschaftsrat (s. insbes. S. 66 ff.).

² Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2016). Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19. Oktober 2016, Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (s. insbes. § 4).