

Richtlinie der Technischen Hochschule Rosenheim **Durchführung von Nachwuchsprofessuren mit Tenure-Track**

vom 10.03.2025

Inhalt

Präambel	2
§1 Rahmenbedingungen Nachwuchsprofessur mit Tenure-Track.....	2
§2 Durchführung des Berufungsverfahrens.....	2
§3 Promotions-Track	2
§4 Praxis-Track	3
§5 Fachgremium.....	3
§6 Evaluationsausschuss	4
§7 Mentorinnen und Mentoren.....	4
§8 Zielvereinbarungen.....	4
§9 Zwischenevaluation.....	5
§10 Abschlussevaluation	5
§11 Inkrafttreten	6
Anlagen.....	6

Präambel

Die Technische Hochschule Rosenheim (THRO) fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die Einrichtung von W1-Nachwuchsprofessuren mit Tenure-Track-Verfahren. Ziel ist es, herausragende Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Praxis durch das Erlangen der fehlenden Praxis (Praxis-Track) oder der fehlenden Promotion (Promotions-Track) auf eine Lebenszeitprofessur (W2) vorzubereiten. Die folgenden Richtlinien regeln die Durchführung des Verfahrens.

§1 Rahmenbedingungen Nachwuchsprofessur mit Tenure-Track

- (1) Nachwuchsprofessuren (W1) mit Tenure-Track-Verfahren dienen der Förderung wissenschaftlicher Karrieren und der Nachwuchssicherung und sind in die Karrierepfade Promotions-Track und Praxis-Track unterteilt.
- (2) Das Tenure-Track-Verfahren gewährleistet Transparenz und Planungssicherheit für die Nachwuchsprofessorinnen und -professoren.
- (3) Zu Beginn des Tenure-Track-Verfahrens wird eine Zielvereinbarung getroffen, welche explizite Evaluationskriterien beinhaltet. Es erfolgt eine Zwischen- und eine Abschlussevaluation.
- (4) Bei positiver Evaluierung wird die Nachwuchsprofessorin / der Nachwuchsprofessor auf eine unbefristete W2-Professur übernommen.
- (5) Die endgültige Entscheidung über die Tenure-Track-Übernahme trifft die Hochschulleitung auf Basis der Abschlussevaluation.
- (6) Die Nachwuchsprofessur und somit die Tenure-Track Phase erstreckt sich gemäß BayHIG Art. 64 (3) Satz 1 in der Regel über einen Zeitraum von drei bis sechs Jahren.
- (7) Die im Berufungsverfahren ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten werden als W1-Nachwuchsprofessorinnen und -professoren im privatrechtlichen Dienstverhältnis (analog W1) oder Beamtenverhältnis auf Zeit eingestellt.

§2 Durchführung des Berufungsverfahrens

Das Berufungsverfahren folgt den allgemeinen gesetzlichen Regelungen und der Berufsrichtlinie der THRO, sofern nachfolgend nicht anders festgelegt.

§3 Promotions-Track

- (1) Innerhalb des Promotions-Tracks können bei Bedarf die ersten 6 Monate der Vorbereitung und Konkretisierung des Promotionsvorhabens dienen.
- (2) Für eine externe Promotion wird in Absprache mit dem promotionsbetreuenden Professor / der promotionsbetreuenden Professorin der THRO ein Exposé erstellt. Auf dessen Grundlage wird mit Unterstützung der promotionsbetreuenden Person ein Betreuer / eine Betreuerin (ggf. auch mehrere Personen möglich) an einer Universität gesucht und anschließend eine Promotionsvereinbarung unterzeichnet. Diese Vereinbarung umfasst neben dem Thema und der Aufgabenstellung auch einen Meilensteinplan, der das Promotionsvorhaben zeitlich strukturiert und eine fristgerechte Fertigstellung unterstützt.

(3) Der Promotions-Track ist inhaltlich mit einer Qualifikationsstelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des Art. 73 Abs. 1 S. 1 BayHIG vergleichbar, d.h. die Promotion ist Teil der Dienstaufgaben. Das Promotionsvorhaben soll im Promotionskolleg der THRO eingebettet sein. Bei einer externen Promotion erfolgt ergänzend die Einbindung in die Forschungsinfrastruktur der betreuenden promotionsberechtigten Universität (z.B. Graduate School).

§4 Praxis-Track

(1) Im Praxis-Track erfolgt eine parallele Beschäftigung in einem Privatunternehmen oder einer öffentlichen Einrichtung. Der Nachweis ausreichender beruflicher Praxis nach Art. 57 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 BayHIG erfordert im Regelfall eine hauptberufliche Tätigkeit. Da die Nachwuchsprofessur eine hauptberufliche Professur ist (Art. 19 Abs. 1 S.1 BayHIG), muss dabei der Stellenanteil an der Hochschule stets mindestens 50% sein. Somit kommt im Zweifel nur eine hälftige Teilung der Tätigkeit (50% Hochschule, 50% Unternehmen) in Betracht.

(2) Die Vorbereitung der Praxisphase erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen dem Partnerunternehmen, dem Inhaber / der Inhaberin der Nachwuchsprofessur und der THRO. Das Tätigkeitsfeld soll einen engen Bezug zum Berufungsgebiet der Nachwuchsprofessur haben.

(3) Die individuelle Klärung aller fachlichen, organisatorischen und formalen Details für die berufliche Praxis ist bis zum Start der Praxisphase zu klären. Die Nachwuchsprofessuren werden nicht nur räumlich und organisatorisch in das Unternehmen eingebunden, sondern auch in die regulären Betriebs- und Ablaufprozesse integriert und bearbeiten zudem fachliche Aufgaben.

§5 Fachgremium

(1) Das Fachgremium wird spezifisch für jedes W1-Verfahren gebildet.

(2) Das Fachgremium besteht aus

- a. der zuständigen Dekanin / dem zuständigen Dekan
- b. der / dem Vorsitzenden des Berufungsausschusses
- c. der Studiendekanin / dem Studiendekan
- d. den Mentoren / Mentorinnen (jeweils aus Forschung und Praxis / öffentlicher Einrichtung)

Eine Person kann maximal zwei der genannten Positionen abdecken.

(3) Das Fachgremium definiert die Zielvereinbarung mit den Evaluationskriterien, welche zur Qualitätssicherung durch den Evaluationsausschuss geprüft und beschlossen werden müssen.

(4) Das Fachgremium evaluiert die Nachwuchswissenschaftlerin / den Nachwuchswissenschaftler im Zuge der Zwischenevaluation und Abschlussevaluation.

(5) Die oder der Vorsitzende des Berufungsausschusses leitet das Fachgremium.

(6) Die Zielvereinbarung wird mit der Hochschulleitung abgestimmt und vom Präsidium unterzeichnet.

§6 Evaluationsausschuss

(1) Der Evaluationsausschuss dient der Prozessevaluation im Sinne einer nachhaltigen Qualitätssicherung des Tenure-Track-Verfahrens.

(2) Der Evaluationsausschuss besteht aus (nach Möglichkeit geschlechterparitätisch):

- a. der Vizepräsidentin / dem Vizepräsidenten für Lehre und Studium
- b. einer oder einem von der EHL bestimmten Dekanin / Dekan
- c. einer Vertreterin / einem Vertreter des Wissenschaftsausschusses
- d. der Gesamt- und Teilprojektleitung HERO (bis Projektende Dezember 2028)

Der Ausschuss wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende / einen Vorsitzenden.

§7 Mentorinnen und Mentoren

(1) Die Nachwuchsprofessur wird von zwei Mentorinnen / Mentoren betreut.

(2) Der Erstmentor / die Erstmentorin ist ein erfahrener Professor / eine erfahrene Professorin der Fakultät mit fachlichem bzw. thematischem Bezug zur Nachwuchsprofessur.

(3) Im Promotions-Track wird die Nachwuchsprofessur zusätzlich von einer promotionsbetreuenden Person als Zweitmentor begleitet.

(4) Im Praxis-Track übernimmt ein fachlicher Ansprechpartner oder eine fachliche Ansprechpartnerin des Partnerunternehmens die Rolle des Zweitmentors.

(5) Die Erstmentorin / der Erstmentor wird zeitnah nach der Rufannahme der Nachwuchsprofessur aus der Fakultät zugewiesen.

(6) Die Zweitmentorin / der Zweitmentor wird spätestens nach Ablauf der Vorbereitungsphase von der promotionsbetreuenden Einrichtung bzw. zu Beginn der Praxisphase vom Partnerunternehmen ernannt.

(7) Die Mentorinnen / die Mentoren beraten die Nachwuchsprofessur in regelmäßigen Status- und Entwicklungsgesprächen (mindestens einmal pro Jahr und sechs Monate vor Ablauf der Zielvereinbarung). Diese Gesprächsergebnisse sind zu protokollieren.

§8 Zielvereinbarungen

(1) Die Zielvereinbarung dient der Richtlinie für die geplante Entwicklung des Nachwuchswissenschaftlers / der Nachwuchswissenschaftlerin.

(2) Innerhalb der Zielvereinbarung werden Evaluationskriterien festgelegt, die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erreicht werden sollen. Spätestens bei der Abschlussevaluation sollen alle vereinbarten Kriterien erreicht worden sein.

(3) In Abhängigkeit individueller Bedürfnisse und Interessen können weitere Qualifizierungsangebote der Hochschule wahrgenommen werden. Hierbei liegt ein spezieller Fokus auf Persönlichkeitsentwicklung und Karriereberatung. Die geplante Qualifizierung kann auf Wunsch des Nachwuchsprofessors / der Nachwuchsprofessorin in die Zielvereinbarung mit aufgenommen werden.

(4) Die Nachwuchsprofessorin oder der Nachwuchsprofessor kann aus wichtigem Grund eine Anpassung der Zielvereinbarung bei der Hochschulleitung beantragen. Die Hochschulleitung entscheidet im Einvernehmen mit dem Fachgremium über die beantragte Änderung.

§9 Zwischenevaluation

(1) Der individuelle Leistungsfortschritt der Nachwuchsprofessur wird durch eine Zwischenevaluation sichergestellt. Die Evaluation erfolgt in einem strukturierten Gespräch zwischen der Nachwuchsprofessur und dem Fachgremium (nach der Hälfte der Vertragslaufzeit).

(2) Das Fachgremium berichtet den Stand der Zwischenevaluation an die Hochschulleitung.

(3) Die Zwischenevaluation basiert auf

1. dem Selbstbericht (beinhaltet die Dokumentation der Status- und Entwicklungsgespräche)
2. und der persönlichen Zielvereinbarung

Im Zuge der Evaluationen werden die bisherigen Fortschritte erfasst und mit den Zielvereinbarungen abgeglichen.

§10 Abschlussevaluation

(1) Die Abschlussevaluation wird vom Fachgremium in der Regel sechs Monate vor Ablauf der Tenure-Track Phase eingeleitet.

(2) Die Evaluierung erfolgt durch das Fachgremium.

(3) Das Fachgremium fasst auf der Basis der folgenden Dokumente einen schriftlichen Bericht:

1. der Zielvereinbarung,
2. des Selbstberichts,
3. den Gutachten der Mentorinnen / Mentoren und
4. einer Stellungnahme der Studiendekanin / des Studiendekans.

Es bewertet in dem Bericht die Entwicklung der Nachwuchsprofessorin / des Nachwuchsprofessors und stellt dabei fest, ob die Ziele und Leistungskriterien der Zielvereinbarung erreicht wurden. Der Bericht endet mit einer Empfehlung, ob die Nachwuchsprofessorin / der Nachwuchsprofessor auf eine W2-Professur übernommen werden soll. Die endgültige Entscheidung der Hochschulleitung ist der Nachwuchsprofessorin bzw. dem Nachwuchsprofessor spätestens vier Wochen vor Ablauf der Vertragslaufzeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Bei einer negativen Entscheidung kann das Dienstverhältnis auf Antrag der betroffenen Person um bis zu sechs Monate verlängert werden. In dem Antrag hat die betroffene Person schlüssig darzulegen, dass innerhalb der Fristverlängerung das Qualifikationsziel erreicht wird. Abs. 1 findet keine Anwendung. Der Antrag ist innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung bei der Hochschulleitung einzureichen.

§11 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit Verabschiedung durch die Hochschulleitung in Kraft.

Anlagen

Anlage 1 Zielvereinbarung Promotions-Track

Anlage 2 Zielvereinbarung Praxistrack-Track