

# Interne Richtlinien für Tenure Track- Verfahren für Junior-Gruppenleitungen des Leibniz-Instituts für Gewässerökologie und Binnenfischerei (IGB)

Gültig seit 1. Mai 2020

## Zielsetzung

Einrichtung neuer Arbeitsgruppen am IGB durch Besetzung der Positionen von Junior-Gruppenleitungen in einem Tenure Track-Verfahren mit transparenten Regeln:

- Tenure Track-Verfahren für vielversprechende Nachwuchswissenschaftler\*innen;
- gilt für Arbeitsgruppenleitungen, die bisher in einem befristeten Arbeitsverhältnis am IGB angestellt waren (Juniorgruppenleitungen) oder aus anderen Instituten oder Laboren kommen, um eine eigene Arbeitsgruppe einzurichten;
- beginnt in der Regel nach 3-6 Jahren Forschungserfahrung nach Abschluss der Promotion;
- zweiphasiger Prozess, der sich in der Regel über einen Zeitraum von 2 x 3 Jahren (insgesamt 72 Monate) erstreckt, mit Zwischenevaluierung nach 3 Jahren; eine Verlängerung des Zeitraums kann im Falle von Elternzeit, schweren Krankheiten oder der Pflege von Angehörigen beantragt werden [Anmerkung: in Ausnahmefällen kann im Voraus eine Verkürzung der Tenure-Track-Periode beschlossen werden];
- nach erfolgreicher Evaluierung am Ende von Phase 2 erfolgt die Beförderung zur Senior-Gruppenleitung mit einem unbefristeten Vertrag am IGB.

## Mentoring- und Evaluierungsausschuss

Für jeden Kandidaten/jede Kandidatin wird in den ersten Monaten ein Mentoring- und Evaluierungsausschuss eingerichtet.

Dieser Ausschuss besteht aus:

- der Leitung der Abteilung, in der der/die Kandidat\*in angesiedelt ist;
- dem/der Direktor\*in des IGB;
- einem/einer IGB-Mentor\*in, der/die innerhalb des ersten Jahres von dem Kandidaten/der Kandidatin selbst gewählt wird;
- ein viertes Mitglied aus den IGB Senior Wissenschaftler\*innen einer anderen Abteilung.

Jedem Ausschuss sollte mindestens eine Wissenschaftlerin angehören.

Es gibt eine jährliche Kurzevaluierung durch den Mentoring- und Evaluierungsausschuss, bei der Fortschritte und Probleme diskutiert werden können. Jedes Jahr können der Zeitplan und die Zielvorgaben neu bewertet werden, um spezifische Entwicklungen zu berücksichtigen (z.B. Elternzeit, schwere Krankheit oder Pflege von Angehörigen). Der/die Mentor\*in spielt eine wichtige Rolle beim Coaching des Kandidaten/der Kandidatin.

## Zielvorgaben

**Nachstehend sind die allgemeinen Kriterien und konkrete Ziele aufgeführt, die für alle Tenure Track-Bewertungen gelten.** Diese beziehen sich auf **wissenschaftliche Ergebnisse und Leistungen**, auf die **Persönlichkeitsentwicklung**, auf **Führung** und Entwicklung als **Mentor\*in** und auf die **strategische Entwicklung**. **Die Ziele können im Rahmen der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag individuell angepasst werden** (z.B. auf der Grundlage der Art der Forschung oder des Umfangs der durch die Schlüsselexpertise erbrachten Leistungen; siehe auch unten) und können in einigen Fällen auf der Grundlage der Entwicklungen während der Tenure Track-Periode aktualisiert werden. Auch außergewöhnliche Bedingungen können berücksichtigt werden – die Bewertung solcher außergewöhnlichen Bedingungen erfolgt durch den Mentoring- und Evaluierungsausschuss (siehe unten).

**Zielvorgaben** über den gesamten Zeitraum (in der Regel 6 Jahre):

- Potenzial der entwickelten Forschungsgruppe, Innovationspotenzial, erfolgreiche Etablierung, strategische Passfähigkeit mit dem IGB;
- Indikatoren für internationale Sichtbarkeit und Engagement (z.B. Beurteilung durch Gutachter\*innen, wissenschaftliche Auszeichnungen, Nominierungen für internationale Komitees, Editorial Boards renommierter Zeitschriften, Mitgliedschaft in Expertengruppen, eingeladene und Keynote-Vorträge usw.);
- mindestens vier akzeptierte Publikationen der Forschungsgruppe in den besten 15 % der Zeitschriften des Fachgebiets oder in allgemeinen biologischen oder wissenschaftlichen Fachgebieten (oder Beiträge, die vom Evaluierungsausschuss als gleichwertig beurteilt werden) als Erstautor oder Gruppenleitung (in der Regel als Letzt-oder Zweit-Autor bei Artikeln, bei denen Gruppenmitglieder die Erstautoren sind; oder Beiträge, die vom Evaluierungsausschuss als gleichwertig beurteilt werden, z.B. Zweit-, Dritt- oder Letzt- Autorschaft bei einem Multi-Autoren-Artikel in einer hochrangigen Zeitschrift) (der Evaluierungsausschuss kann beschließen, auch ein Manuskript in Überarbeitung mit geringfügigen Anmerkungen zu zählen);
- mindestens ein drittmittelfinanziertes Projekt, das erfolgreich als Projektleiter\*in beantragt wurde, sowie der Nachweis eingereichter Anträge für mehrere andere Projekte – entweder erfolgreich oder wissenschaftlich sehr positiv bewertet (d.h. mit hohem Potenzial);
- Nachweis des Engagements für die Zusammenarbeit und den Austausch von Fachwissen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des IGB;
- Nachweis von Mentorenschaft und eines guten Führungsstils, auch auf der Grundlage der Meinungen und Erfahrungen der Gruppenmitglieder;
- Engagement für wissenschaftliche Dienstleistungen (z.B. Begutachtung, Organisation von Workshops, Austausch von Fachwissen und Lehre);
- Engagement am IGB, auch über die Wissenschaft hinaus.

Insgesamt sind die Zielvorgaben darauf ausgerichtet, ein gesundes Gleichgewicht zwischen **Qualität** und **Quantität** der wissenschaftlichen Ergebnisse und Leistungen zu erreichen und die

**Konsolidierung des Kandidaten/der Kandidatin als unabhängige und reife Gruppenleitung** zu bewerten, die ein Auge für den größeren Kontext seiner/ihrer wissenschaftlichen Arbeit hat. Die Vorgaben zielen auch darauf ab, die Positionierung der Gruppe innerhalb des IGB und das Ausmaß der Entwicklung der jungen Gruppenleitung zu einem/einer starken Mentor\*in und starken Führungspersönlichkeit zu bewerten.

**Individuelle Ziele** sind zu vereinbaren und

- werden vom Mentoring- und Evaluierungsausschuss nach Rücksprache mit dem Kandidaten/der Kandidatin festgelegt;
- legen die Zielvorgaben hinsichtlich des Wissenschaftlers/der Wissenschaftlerin, seiner/ihrer besonderen Lebenssituation, seines/ihrer Forschungsfeldes und seiner/ihrer Förderungsmöglichkeiten fest.

## Zwischenevaluierung

Nach drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluierung, die im Monat 31 beginnt und im Monat 32 abgeschlossen wird.

## Zielvorgaben

- mindestens ein erfolgreicher Drittmittel-Antrag (mindestens 100.000 €, mindestens eine Personalstelle) als Projektleiter\*in, oder Nachweis mehrerer Anträge mit sehr positiven Bewertungen (die das Potenzial widerspiegeln) als Projektleiter\*in (in einigen Fällen kann der Evaluierungsausschuss die Beteiligung als Projektpartner\*in als gleichwertig beurteilen, wenn eine Schlüsselrolle gespielt wird und es sich um ein sehr großes Projekt handelt);
- mindestens zwei eingereichte Artikel bei einer führenden Zeitschrift (Top 15 %), die für das am IGB behandelte Thema relevant ist (z.B. auch Reviews/Positionspapiere) als Erstautor\*in und/oder Gruppenleitung (in der Regel als Letzt- oder Zweitautor\*in bei Artikeln, bei denen Gruppenmitglieder Erstautor\*in sind);
- insgesamt mindestens 5 akzeptierte Publikationen als Koautor\*in durch Kooperation;
- beginnender vielversprechender Aufbau eines international innovativen und anerkannten Teams mit strategischer Passfähigkeit zum IGB;
- Potenzial für hohe internationale Sichtbarkeit;
- beginnende Entwicklung zu einer unabhängigen Forscherpersönlichkeit (unter Anerkennung der Notwendigkeit einer effektiven und breiten Zusammenarbeit);
- erfolgreiche Konsolidierung von Fähigkeiten und Fachwissen;
- Nachweis des Engagements für die Zusammenarbeit und den Austausch von Fachwissen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des IGB;
- Entwicklung zum/zur Mentor\*in und zur einer Führungspersönlichkeit;
- Entwicklung eines vielversprechenden Netzwerks für das Forschungsthema innerhalb des IGB und mit nationalen und internationalen Teams.

Der **Mentoring- und Evaluierungsausschuss** wird dem Direktorat einen Bewertungsbericht vorlegen. Das Direktorat formuliert auf der Grundlage dieses Berichts einen Beschlussvorschlag, der in der LGI diskutiert wird. Dann trifft der/die Direktor\*in die finale Entscheidung.

Im Falle einer positiven Bewertung: Übergang zu Phase 2 des Tenure Track-Verfahrens. In dieser Phase kann der Mentoring- und Evaluierungsausschuss Ratschläge und ein klares Feedback zu den

Aspekten geben, die weiterentwickelt werden müssen oder bei denen es Bedenken gibt. Die Zwischenevaluierung bietet somit auch die Möglichkeit, dem Kandidaten/der Kandidatin zu helfen, sich optimal als Gruppenleitung am IGB zu entwickeln.

Im Falle eines negativen Bewertungsergebnisses: Beendigung des Tenure Track-Verfahrens.

Negative Bewertungen erfolgen in eindeutigen Fällen, in denen die Kriterien nicht erfüllt sind und eine Verbesserung unwahrscheinlich ist.

## Abschließende Evaluierung

Um eine rechtzeitige Benachrichtigung zu ermöglichen, wird die **abschließende Evaluierung** auf Grundlage der oben erwähnten **Zielvorgaben** für den gesamten Tenure Track-Zeitraum im Monat 64 begonnen und im Monat 66 abgeschlossen.

Am Ende der zweiten Phase wird der **Mentoring- und Evaluierungsausschuss** dem Direktorat den Bewertungsbericht vorlegen. Das Direktorat formuliert auf der Grundlage dieses Berichts einen Beschlussvorschlag, der in der LGI diskutiert wird. Dann trifft der/die Direktor\*in die finale Entscheidung.

Im Falle einer positiven Bewertung: unbefristeter Vertrag als Senior-Gruppenleitung.

Im Falle eines negativen Bewertungsergebnisses: Beendigung des Tenure Track-Verfahrens.

Alle genannten Zielvorgaben müssen erfüllt sein, um eine positive Bewertung zu erreichen. Eine positive Bewertung für den Fall, dass eine der Vorgaben nicht erfüllt ist, muss vom Mentoring- und Evaluierungsausschuss begründet werden und muss auf dem Nachweis außerordentlicher Leistungen bei anderen Vorgaben oder außergewöhnlichen Umständen beruhen. Die qualitativen Zielvorgaben, einschließlich Mentorenschaft und Engagement für das IGB, sind ebenfalls wichtig für die Etablierung als Forscher\*in am IGB.

Wenn eine Tenure Track-Position angetreten wird, ist – außer in nicht vorhersehbaren Situationen (z.B. unerwartete größere Kürzungen der Institutsfinanzierung) – garantiert, dass Ressourcen vorhanden sind, um den Kandidaten/die Kandidatin dauerhaft anzustellen, falls er/sie die Erwartungen erfüllt. Fehlende Ressourcen können daher (außer in den erwähnten unvorhergesehenen Fällen) nicht geltend gemacht werden, um die Stelle nicht dauerhaft zu vergeben.