



RICHTLINIE

Tenure Track-Verfahren für Junior-Gruppenleitungen

des Leibniz-Instituts für Gewässerökologie und
Binnenfischerei (IGB)

1. Mai 2020, aktualisiert im August 2024

Zielsetzung

Einrichtung neuer Arbeitsgruppen am IGB durch Besetzung der Positionen von Junior-Gruppenleitungen in einem Tenure Track-Verfahren mit den folgenden 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 ans IGB kommen, um eine eigene Arbeitsgruppe einzurichten;
- beginnt in der Regel nach 2-6 Jahren Forschungserfahrung nach Abschluss der Promotion;
- zweiphasiger Prozess, der sich in der Regel über einen Zeitraum von 2 x drei Jahren (insgesamt 72 Monate) erstreckt, mit Zwischenevaluierung nach drei Jahren; eine Verlängerung des Zeitraums kann im Falle von Elternzeit, schweren Krankheiten oder der Pflege von Angehörigen beantragt werden; in Ausnahmefällen ist eine Verkürzung der Tenure-Track-Periode für erfahrende Wissenschaftler*innen möglich, wenn alle Zielvorgaben vorzeitig erfüllt werden;
- Zwischenevaluierung und abschließende Evaluierung erfolgen durch den Mentoring- und Evaluationsausschuss; ein oder mehrere Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats (WB) können auf Wunsch der Kandidatin*des Kandidaten oder eines Ausschussmitglieds am Verfahren beteiligt sein
- Externe Gutachten:
 - Externe Gutachten sind kein regulärer Bestandteil der Zwischenevaluierung, können aber angefragt werden, wenn der Ausschuss dies beschließt oder der*die Kandidat*in dies einfordert. Diese Gutachten dienen als zusätzliche Information für den Ausschuss, ersetzen dessen Beurteilung aber nicht.

- Ein externes Gutachten wird in Jahr 4 angefragt – nicht als Teil der Evaluierung, sondern als beratende Unterstützung der Kandidatin*des Kandidaten hinsichtlich Fortschritt, Leistung und Verbesserungspotenzial. Dies entfällt, wenn bereits zur Zwischenevaluierung externe Gutachten herangezogen wurden.
- nach erfolgreicher Evaluierung am Ende von Phase 2 erfolgt die Beförderung zur Senior-Gruppenleitung mit einem unbefristeten Vertrag am IGB.

Mentoring- und Evaluierungsausschuss

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

Dieser Ausschuss besteht aus:

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

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 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 bestimmten 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 sechs Jahre):

- Potenzial der entwickelten Forschungsgruppe, Innovationspotenzial, erfolgreiche Etablierung, strategische Passfähigkeit mit dem IGB;
- Indikatoren für internationale Sichtbarkeit und Engagement (z.B. sehr positive Beurteilung durch Gutachter*innen, wissenschaftliche Auszeichnungen,

Nominierungen für internationale Komitees, Editorial Boards renommierter Zeitschriften, Mitgliedschaft in Expert*innengruppen, eingeladene und Keynote-Vorträge usw.);

- mindestens sechs akzeptierte Publikationen der Forschungsgruppe in den besten 15 % der Zeitschriften des Fachgebiets oder in wissenschaftlichen Fachgebieten mit Relevanz für das IGB (oder Beiträge, die vom Evaluierungsausschuss als gleichwertig beurteilt werden) als Erstautor oder Gruppenleitung (in der Regel als Letzt- oder Zweit-Autor*in bei Artikeln, bei denen Gruppenmitglieder Erstautor*innen sind; oder Beiträge, die vom Evaluierungsausschuss als gleichwertig beurteilt werden, z.B. Zweit-, Dritt- oder Letzt- Autorschaft bei einem Multi-Autor*innen-Artikel in einer hochrangigen Zeitschrift) (eingereichte Artikel zählen nicht, aber der Evaluierungsausschuss kann beschließen, auch ein Manuskript in Überarbeitung mit geringfügigen Anmerkungen zu zählen, ebenso solche in Preprint-Repositoryn zur Beurteilung von Qualität und Innovationscharakter kürzlich abgeschlossener Forschungsarbeiten);
- mindestens ein drittmittelfinanziertes Projekt, das erfolgreich als Projektleiter*in beantragt wurde, sowie der Nachweis eingereichter Anträge für mindestens ein weiteres Projekt – 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 Mentor*innenschaft und eines guten Führungsstils, basierend auf der Einschätzung der Abteilungsleitung und ggf. auch auf der Grundlage der Meinungen und Erfahrungen anderer IGB-Wissenschaftler*innen (z.B. bei Zweitbetreuung von Doktorierenden);
- Engagement für wissenschaftliche Dienstleistungen (z.B. Begutachtung, Organisation von Workshops, Austausch von Fachwissen und Lehre);
- Engagement am IGB, auch über die Wissenschaft hinaus (z.B. Teilnahme an Klausuren, Outreach-Veranstaltungen, Komitees, Mentoring außerhalb der eigenen Arbeitsgruppe).

Insgesamt sind die Zielvorgaben darauf ausgerichtet, ein gesundes Gleichgewicht zwischen **Qualität** und **Quantität** der wissenschaftlichen Ergebnisse und Leistungen zu erreichen und die **Konsolidierung der Kandidatin*des Kandidaten als unabhängige Gruppenleitung** zu bewerten, die ein Auge für den größeren Kontext ihrer*seiner 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 der Kandidatin*dem Kandidaten im ersten Jahr des Verfahrens festgelegt;
- legen die Zielvorgaben hinsichtlich der Wissenschaftlerin*des Wissenschaftlers, ihrer*seiner besonderen Lebenssituation, ihres*seines Forschungsfeldes und ihrer*seiner Karrierephase fest.

Zwischenevaluierung

Nach drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluierung, die im Monat 31 beginnt und im Monat 32 abgeschlossen wird. Dieser Zeitpunkt kann sich bei Anforderung von Gutachten durch die Kandidatin*den Kandidaten verschieben. Das Verfahren beinhaltet einen schriftlichen Bericht der Kandidatin*des Kandidaten, gefolgt von einer Sitzung mit einer mündlichen Präsentation des Inhalts und einer Diskussion mit und ohne der Kandidatin*den Kandidaten.

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 IGB-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), basierend auf am IGB durchgeführten Arbeiten;
- zusätzlich mindestens vier akzeptierte Publikationen in internationalen peer-review Fachzeitschriften als Koautor*in durch Kooperation;
- Nachweis des Aufbaus eines innovativen und international anerkannten Teams mit strategischer Passfähigkeit zum IGB;
- nachgewiesenes Potenzial für hohe internationale Sichtbarkeit;
- beginnende Entwicklung zu einer unabhängigen Forscherpersönlichkeit (unter Anerkennung der Notwendigkeit einer effektiven und breiten Zusammenarbeit);
- Nachweis der erfolgreichen 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;
- Nachgewiesene Entwicklung eines vielversprechenden Netzwerks für das Forschungsthema innerhalb des IGB und mit nationalen und internationalen Teams.

Der **Mentoring- und Evaluierungsausschuss** wird dem*der Direktor*in einen Bewertungsbericht vorlegen. Der*die Direktor*in formuliert auf der Grundlage dieses Berichts einen Beschlussvorschlag, der im IGB Board diskutiert wird. Dann trifft der*die Direktor*in die finale Entscheidung.

Für eine positive Bewertung müssen alle genannten Kriterien erfüllt für sein. Eine positive Bewertung bei Nichterfüllung eines der Kriterien muss vom Mentoring- und Evaluierungsausschuss begründet werden und sich auf den Nachweis außergewöhnlicher Leistungen bei anderen Kriterien oder auf außergewöhnliche Umstände stützen. Die qualitativen Kriterien, einschließlich der Mentor*innenschaft und des Engagements für das IGB, sind ebenfalls wichtig für die Etablierung als unbefristete Gruppenleitung am IGB.

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. Der*die Kandidat*in kann ebenfalls gezielte Rückmeldungen einfordern. Die Zwischenevaluierung bietet somit auch die Möglichkeit, der Kandidatin*dem Kandidaten 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 Zielerreichung 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.

Spätestens in Monat 66 legt der **Mentoring- und Evaluierungsausschuss** dem*der Direktor*in den Bewertungsbericht vor. Der*die Direktor*in formuliert auf der Grundlage dieses Berichts einen Beschlussvorschlag, der im IGB Board 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.

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 die Kandidatin*den Kandidaten dauerhaft anzustellen, falls sie*er die Erwartungen erfüllt. Fehlende Ressourcen können daher (außer in den erwähnten unvorhergesehenen Fällen) nicht geltend gemacht werden, um die Stelle nicht dauerhaft zu vergeben.