

Tenure Track-Professuren an der Universität Wien: Verfahrensdokument

23. Dez. 2020

Inhalt

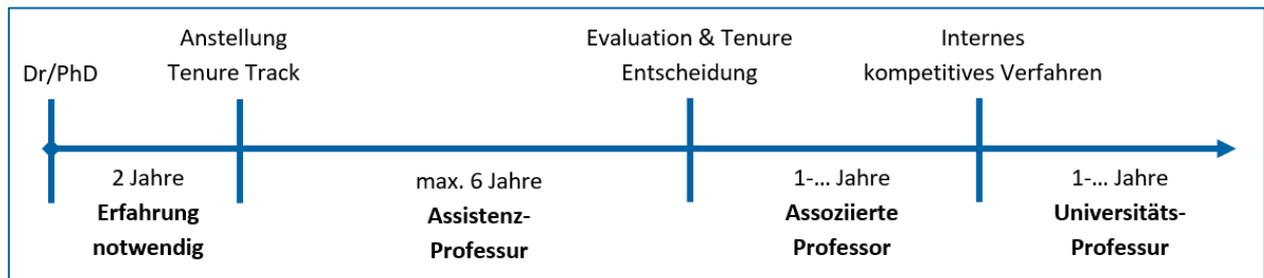
Karrierestufen und Zielgruppe	2
Widmung und Auswahlverfahren	3
Karriereweg bis zur Universitätsprofessur	5
Standards für Qualifizierungsvereinbarungen	8

Karrierestufen und Zielgruppe

Tenure Track-Professuren ermöglichen Wissenschaftler*innen mit hohem Potential und entsprechenden Leistungen eine durchgehende wissenschaftliche Karriere von einer Assistenzprofessur über eine unbefristete Assoziierte Professur spätestens sechs Jahre nach Anstellung bis zu einer Universitätsprofessur.

Die Karrierestufen gemäß §27 Kollektivvertrag und §99 Universitätsgesetz sind:

- **Assistenzprofessor*in** (befristet auf 6 Jahre): mit Abschließen einer Qualifizierungsvereinbarung
- **Assoziierte/r Professor*in** (unbefristet): mit Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung; organisatorische Zuordnung zur Gruppe der Professor*innen gemäß § 99 Abs. 6 Universitätsgesetz
- **Universitätsprofessor*in** (unbefristet): mit Berufungsverfahren nach §99 Abs. 4 Universitätsgesetz



Tenure Track-Professuren richten sich an Wissenschaftler*innen mit Doktorat/PhD und zumindest zwei Jahren Erfahrung als Post-Doc an einer Universität oder einer anderen Forschungseinrichtung; Bewerber*innen müssen im Regelfall während des Doktoratsstudiums oder nach dem Doktoratsstudium insgesamt mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Wien Forschungserfahrung gesammelt haben.

Erwartet werden – gemessen am akademischen Alter sowie unter Berücksichtigung etwaiger Betreuungszeiten – hervorragende Publikationsleistungen und internationale Anerkennung, Bereitschaft und Fähigkeit zur Führung einer eigenen Forschungsgruppe, Begeisterung für exzellente Lehre in allen curricularen Stufen, Betreuung von Abschlussarbeiten (nach Maßgabe der Satzung) und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Widmung und Auswahlverfahren

Tenure Track-Professuren werden für einen bestimmten wissenschaftlichen Fachbereich gewidmet, international ausgeschrieben und in einem kompetitiven Auswahlverfahren besetzt.

Basierend auf der **Entwicklungsplanung** erfolgt die Widmung von Tenure Track-Professuren in den **Personalstrukturgesprächen** zwischen Rektorat und Fakultäts- bzw. Zentrumsleitung. Von der Fakultäts- bzw. Zentrumsleitung ist dazu das Scientific Advisory Board der Fakultät bzw. des Zentrums zu konsultieren.

Die **Widmung** ist so festzulegen, dass die zu erwartende Anzahl qualifizierter Bewerbungen ein kompetitives Auswahlverfahren ermöglicht.

Eine Tenure Track-Stelle entspricht 1,5 Personalpunkten. Die budgetäre Freigabe der Stellen erfolgt durch das Rektorat.

Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** ist entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen in das Auswahlverfahren eingebunden.

Der **Ausschreibungstext** wird zwischen Fakultäts- bzw. Zentrumsleitung und Rektorat abgestimmt (Mustervorlage) und ist vom für Forschung zuständigen Rektorsmitglied sowie dem/der Rektor/in freizugeben.

Tenure Track-Professuren werden vom Rektorat **international gut sichtbar ausgeschrieben**. Der/die Dekan*in bzw. Zentrumsleiter*in hat die Aufgabe, für eine hinreichende fachspezifische internationale Verbreitung sowie **active search** zu sorgen.

Bewerbungen erfolgen im Regelfall in englischer Sprache um eine internationale Begutachtung zu ermöglichen

Für jede Tenure Track-Ausschreibung wird vom für Forschung zuständigen Rektorsmitglied ein **Panel** eingesetzt und geleitet, dem je beteiligter Fakultät bzw. Zentrum Dekan*in bzw. Zentrumsleiter*n sowie in der Regel drei Professor*innen (Universitätsprofessor*innen, Assoziierte Professor*innen, ao. Univ.-Professor*innen) angehören.

Das **Auswahlverfahren** erfolgt durch das Panel im Einvernehmen mit dem für Forschung zuständigen Rektorsmitglied auf Basis einer internationalen, vergleichenden **Begutachtung** sowie fakultäts- bzw. zentrumsöffentlichen **Hearings**. Die Bestimmungen betreffend Gleichbehandlung sind zu beachten.

Die Panelsitzungen (i) zur Festlegung der Shortlist und (ii) zur Festlegung des Besetzungsvorschlags werden vom für Forschung zuständigen Rektoratsmitglied geleitet. Die organisatorische Verantwortung für die Arbeiten des Panels außerhalb dieser Sitzungen liegt bei Dekan*in bzw. Zentrumsleiter*in.

Vorschläge für die Shortlist sind von den Mitgliedern des Panels unter Berücksichtigung von Anregungen weiterer Universitätsprofessor*innen („Erweitertes Panel“) zu erarbeiten. Das Erweiterte Panel wird auf Vorschlag von Dekan*in oder Zentrumsleiter*in vom für Forschung zuständigen Rektoratsmitglied bestimmt.

In der **ersten Sitzung des Panels (zur Festlegung der Shortlist)** unter Leitung des für Forschung zuständigen Rektoratsmitglieds wählt das Panel (unter Einhaltung des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans der Universität Wien) die in Bezug auf die Ausschreibungskriterien in der Regel fünf bestgeeigneten Kandidat*innen aus (**Shortlist**).

Die Shortlist Kandidat*innen werden zeitgleich begutachtet und zu einem Hearing eingeladen.

- Die Begutachtung wird zentral administriert. Die **Auswahl der Gutachter*innen** erfolgt durch das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied unter angemessener Berücksichtigung der Vorschläge der Professor*innen (Universitätsprofessor*innen, Assoziierte Professor*innen, ao. Univ.-Professor*innen) sowie der Vorschläge der Besonderen Einrichtung für Qualitätssicherung.
- Hearing mit den Shortlist Kandidat*innen. Das **Hearing** ist von Dekan*in bzw. Zentrumsleiter*in zu organisieren und besteht aus fakultäts- bzw. zentrumsöffentlichem wissenschaftlichen Fachvortrag und Lehrprobe sowie nicht-öffentlicher Aussprache mit dem Panel und nicht-öffentlichen Interviews. Die Termine des Hearings sind allen Fakultäts- bzw. Zentrumsangehörigen sowie den Studierenden inkl. der Fakultäts- und Studienvertretungen mitzuteilen. Die Kosten für das Hearing sind von den Fakultäten und Zentren selbst zu tragen. Von Dekan*in bzw. Zentrumsleiter*in ist ein **Hearingprotokoll** zu verfassen und vorzulegen.
- Einbindung der Studierenden. Die Studierenden sind von Dekan*in bzw. Zentrumsleiter*in zur Lehrprobe einzuladen und müssen die Gelegenheit zu Interviews mit den Kandidat*innen erhalten. Die Fakultäts- bzw. Zentrumsvertretung der ÖH nominiert zwei Studierende, die eine **schriftliche Stellungnahme** zur Performance der Shortlist Kandidat*innen bei der Lehrprobe verfassen. Diese Stellungnahme ist direkt an das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied (im Wege der DLE Personalwesen und Frauenförderung) zu übermitteln und kann von den Studierenden in der zweiten Panelsitzung (s.u.) vorgestellt werden.

Ein Besetzungsvorschlag ist von den Mitgliedern des Panels unter Berücksichtigung von Anregungen weiterer Universitätsprofessor*innen („Erweitertes Panel“) zu erarbeiten:

In der **zweiten Sitzung des Panels (zur Festlegung des Besetzungsvorschlags)** unter Leitung des für Forschung zuständigen Rektoratsmitglieds wählt das Panel auf Basis der Gutachten und der Hearings die (in der Regel drei) bestgeeigneten Kandidat*innen (**Besetzungsvorschlag**) aus.

Der Besetzungsvorschlag wird dem/der **Rektor/in zur Entscheidung** vorgelegt.

Der/die Rektor/in **hört die Universitätsprofessor*innen des fachlichen Bereichs der Universität, dem die Stelle zugeordnet ist, schriftlich** zu seiner/ihrer geplanten Entscheidung an.

Dem/der ausgewählten Kandidat*in wird von der Universität Wien ein **Arbeitsvertrag** angeboten.

Der/die Rektor/in entscheidet, ob der/dem Kandidat*in ein Vertragsangebot auf Basis des Kollektivvertrags in der Verwendungsgruppe A2 oder ein höheres Vertragsangebot erhält (Überzahlungen sind mit entsprechendem Nachweis möglich – Vorlage aktueller Gehaltszettel).

Zunächst wird ein auf maximal 6 Jahre befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Sollte eine Befristung aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen nicht möglich sein, wird ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, der gemäß den Bestimmungen des Kollektivvertrags kündbar ist.

Karriereweg bis zur Universitätsprofessur

Mit Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung zum Dienstantritt erfolgt die Ernennung zum/zur **Assistenzprofessor*in**.

Der Prozess zur Abfassung einer Qualifizierungsvereinbarung umfasst die folgenden Schritte:

1. **Vorschlag Inhalt Qualifizierungsvereinbarung durch Kandidat*in und Dekan*in bzw. Zentrumsleiter*in:** Basierend auf den universitären Standards (s.u.) Abstimmung der Inhalte für die Qualifizierungsvereinbarung durch den/die Kandidat*in mit Dekan*in bzw. Zentrumsleiter*in unter Einbeziehung von Fachvertreter*innen.
2. **Genehmigung der Qualifizierungsvereinbarung durch den/die Rektor/in** nach Vorprüfung durch das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied (Unterschrift Kandidat*in, Dekan*in/Zentrumsleiter*in, Vizerektor*in, Rektor*in).
3. **Ernennung zum/r Assistenzprofessor*in** mit Dienstantritt.

Die Qualifizierungsphase hat grundsätzlich eine Dauer von vier Jahren.

Ausnahmefälle: Die Qualifizierungsphase kann verkürzt für in der Regel zwei Jahre vereinbart werden in folgenden Fällen:

- Anstellung eines bereits an einer anderen Universität oder Forschungsstelle beschäftigten (asoz.) Professors
- Kandidat*in hat ein entsprechendes Angebot einer z.B. unbefristeten Stelle als assoziierte/r Professor*in an einer anderen Universität oder Forschungsstätte
- Bei außergewöhnlichen wissenschaftlichen Leistungen Kandidat*in (z.B. ERC Grant, START-Preis des FWF, Vienna Research Group des WWTF).

Die **Standards für Qualifizierungsvereinbarungen** sind durch das Rektorat universitätsweit festgelegt (s.u.).

Die Standards bilden die Basis für den Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen für eine vierjährige Qualifizierungsphase. Bei einer kürzeren Qualifizierungsphase (s.o. Ausnahmefälle) ist zu überprüfen, welche der Kriterien bereits erfüllt und nicht mehr Gegenstand der Qualifizierungsvereinbarung sind.

Die **Ziele der Qualifizierungsvereinbarung** sind an den aktuellen Karrierestand der Mitarbeiter*innen zum Zeitpunkt des Anbietens anzupassen und können fachspezifisch und individuell formuliert sein. Die prinzipielle Erreichbarkeit dieser Ziele im Qualifizierungszeitraum muss gegeben sein. Dabei sind auch die verfügbaren Ressourcen (inkl. einzuwerbender Drittmittel) zu bedenken. Die Ziele sind realistisch, spezifisch und aussagekräftig zu formulieren. Quantitative Ziele sind messbar darzustellen. Zu den folgenden Punkten ist in jedem Fall eine Vereinbarung zu treffen:

- Auf- und Ausbau eines eigenständigen Profils in Forschung und Lehre
- Publikationsleistung
- Durchführung facheinschlägiger Lehre
- Internationale Sichtbarkeit und Anerkennung sowie Kooperationen
- Drittmittel
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Third Mission und Public Outreach
- Leadership (Aufbau und Leitung einer Arbeitsgruppe)

Während der **Qualifizierungsphase** sind die Fortschritte zur Zielerreichung und die Erreichung von Zwischenzielen in Jahresgesprächen mit dem/der Dekan*in/Zentrumsleiter*in zu überprüfen und festzuhalten.

Assistenzprofessor*innen sind durch die zuständigen Fakultäten/Zentren für das Erreichen der Qualifizierungsziele durch Zurverfügungstellung von Möglichkeiten (insbesondere entsprechende Beauftragungen in der Lehre) und Ressourcen (unter Berücksichtigung von einzuwerbenden Drittmitteln) für eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten entsprechend zu fördern.

Die Universität Wien bietet im Rahmen der Personalentwicklung verschiedene Seminare (Leadership, Konfliktmanagement etc.), Mentoringprogramme sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen (Coaching etc.) an.

Der Qualifizierungszeitraum verlängert sich um Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) und/oder einer Karenz nach dem MSchG oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG). Diese Verlängerungszeiträume dürfen gem. § 20 Abs. 3 KV zusammen 3 Jahre nicht übersteigen.

Eine vorzeitige Überprüfung der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung ist nicht vorgesehen. Nur bei außergewöhnlichen Leistungen Kandidat*in (z.B. ERC Grant, renommierter Wissenschaftspreis) und bei

besonderer strategischer Bedeutung für die Universität Wien (z.B. Ruf an eine andere Universität) kann eine vorzeitige Überprüfung der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung vom für Forschung zuständigen Rektoratsmitglied genehmigt werden.

Mit positiver Evaluation der Qualifizierungsvereinbarung wird Assistenzprofessor*in mit dem folgenden Monatsersten in ein unbefristetes Dienstverhältnis als **Assoziierte*r Professor*in überführt.**

Nach Ablauf der Qualifizierungsphase wird die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung wie folgt überprüft:

1. Vom/Von der Assistenzprofessor*in ist ein **Selbstevaluationsbericht** vorzulegen, in dem die Erfüllung der einzelnen Punkte der Qualifizierungsvereinbarung plausibel und nachvollziehbar dargestellt wird; eine durch die Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung aufbereitete **standardisierte Darstellung der Lehr-, Prüfungs-, Betreuungs-, Publikations-, und Drittmittelleistungen sowie der Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen** ist beizulegen.
2. Anhand des Selbstevaluationsberichts überprüft das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied unter Beizug von Dekan*in bzw. Zentrumsleiter*in und in der Regel drei Vertreter*innen der Professor*innen (inkl. der assoziierten Professor*innen und der Ao.-Professor*innen) die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung.
 - a. Für die Beurteilung der Vereinbarungen zur Lehre werden dazu die Lehrveranstaltungsevaluationen berücksichtigt.
 - b. Für die Beurteilung der Vereinbarungen zur Forschung können bei Bedarf (d.h. nicht eindeutige Erfüllung einzelner Punkte der Qualifizierungsvereinbarung) international Gutachten eingeholt werden. Die **Auswahl der Gutachter*innen** erfolgt durch das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied unter angemessener Berücksichtigung der Vorschläge der Professor*innen (Universitätsprofessor*innen, Assoziierte Professor*innen, ao. Univ.-Professor*innen) sowie der Vorschläge der Besonderen Einrichtung für Qualitätssicherung.
3. Das Ergebnis dieser Prüfung geht in schriftlicher Form als Vorschlag an Rektor*in, der/die auf dieser Grundlage feststellt, ob die Qualifizierungsvereinbarung als erfüllt oder als nicht erfüllt zu betrachten ist.
 - a. Die in der Ausschreibung festgelegte Widmung wird überprüft und festgelegt.

Assoziierte Professor*innen, die auf Grund eines Auswahlverfahrens gemäß § 99 Abs. 5 UG wie im vorliegenden Dokument beschrieben auf eine Tenure Track-Professur aufgenommen wurden, gehören organisationsrechtlich der Personengruppe („Kurie“) der Universitätsprofessor*innen an (§ 99 Abs. 5 und 6 UG).

Werden die Qualifizierungsziele nicht erreicht, endet ein befristetes Dienstverhältnis mit Zeitablauf und kann ein unbefristetes Dienstverhältnis (ohne Anwendung des erweiterten Kündigungsschutzes gemäß § 22 Kollektivvertrag) gekündigt werden.

Assoziierte Professor*innen können nach einem weiteren internen kompetitiven Verfahren gem. § 99 Abs. 4 Universitätsgesetz zum/zur **Universitätsprofessor*in** ernannt werden.

Stellen nach § 99 Abs. 4 Universitätsgesetz werden vom Rektorat ausgeschrieben.

Die Grundzüge dieses Berufungsverfahrens sind in der **Satzung** festgelegt und in einem **Verfahrensdokument des Rektorats** genauer ausgeführt.

Assoziierte Professor*innen, die nach § 99 Abs. 4 UG berufen werden, erhalten einen **Arbeitsvertrag** als Universitätsprofessor*in.

Die **Benennung der Universitätsprofessur** erfolgt auf Basis der Bezeichnung der Assoziierten Professur.

Standards für Qualifizierungsvereinbarungen

Zu den folgenden Punkten ist in jedem Fall eine Vereinbarung zu treffen:

Auf- und Ausbau eines eigenständigen Profils in Forschung und Lehre. Im Selbstevaluationsbericht zur Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung ist dies durch Publikationen, Drittmittelprojekte und entsprechende Sichtbarkeit des/der Kandidat*in in der internationalen Scientific Community nachzuweisen.

Publikationsleistung. Verlangt wird die Veröffentlichung wissenschaftlicher Ergebnisse in facheinschlägigen und international anerkannten Publikationsorganen. Wichtig ist dabei, dass der/die Assistenzprofessor*in einen maßgeblichen Beitrag zu den Publikationen leistet, was sich an der Autor*innenrolle (z.B. Einzel, Erst-, Letzt- oder Corresponding Autor bei nicht-alphabetischer Reihenfolge der Ko-Autor*innen) zeigen soll. Vereinbart werden dazu:

- Art der angestrebten Publikationen: Monographien, Zeitschriftenartikel, Sammelbandbeiträge, etc.
- Konkret angestrebte Publikationsorgane, deren Bedeutung kurz charakterisiert wird: Verlage, Q1-Journale, Indizierung in den relevanten Publikationsdatenbanken SCIE, SSCI, AHCI, Scopus, andere Kriterien der Hochrangigkeit
- Nennung der im Wissenschaftsbereich angemessenen Publikationssprache(n)
- Durchschnittlich erwartete Anzahl von Publikationen pro Jahr für den Qualifizierungszeitraum.

Durchführung facheinschlägiger Lehre. Erwartet wird selbstständige qualitativ hochwertige forschungsgeleitete Lehre. Vereinbart wird dazu:

- Im Durchschnitt für den Qualifizierungszeitraum: 4 Wochenstunden Lehre pro Semester

- Grundständige und spezialisierte Lehre in verschiedenen Lehrveranstaltungs-Typen (Vorlesungen, prüfungsimmanente Lehrveranstaltungen); alle Lehrveranstaltungen sind verpflichtend mit den Fragebögen der Besonderen Einrichtung für Qualitätssicherung zu evaluieren.
- Darstellung der Maßnahmen zur Weiterentwicklung der eigenen akademischen Lehrkompetenzen und dem Umgang mit den Ergebnissen der Lehrveranstaltungsevaluation. Beurteilt wird die Schlüssigkeit der Darlegung.

Internationale Sichtbarkeit und Anerkennung sowie Kooperationen. Angestrebt wird die Steigerung der internationalen Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community. Dazu sind die Ergebnisse der eigenen Forschungstätigkeiten bei internationalen Kongressen, Workshops und Seminaren zu präsentieren. Vereinbart werden dazu:

- Nennung von facheinschlägigen Konferenzen, in deren Rahmen vorzugsweise eingeladene Vorträge gehalten werden sollen
- Anzahl von wissenschaftlichen Vorträgen bei internationalen Veranstaltungen: Angestrebter Durchschnitt pro Jahr für den Qualifizierungszeitraum.

Zur Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung ist im Selbstevaluationsbericht der Esteem Factor durch entsprechende Kriterien wie Aufnahme in Programm Komitees oder Editorial Boards, wissenschaftliche Preise oder Auszeichnungen, Gutachter*innen- oder Rezensionstätigkeiten nachzuweisen.

Die erfolgreiche Etablierung neuer internationaler wissenschaftlicher Kooperationen im Qualifizierungszeitraum ist im Selbstevaluationsbericht durch gemeinsame Projekte/Publikationen nachzuweisen.

Drittmittel. Die Universität Wien bekennt sich zu den internationalen Standards für Tenure Track-Professuren hinsichtlich des Beantragens und erfolgreichen Einwerbens von Drittmittelprojekten. Wichtige Kriterien in der Beurteilung sind dabei die leitende Rolle Stelleninhaber*in als PI oder Co-PI, das Ansehen der Fördergeber, das Vorhandensein eines kompetitiven Verfahrens sowie ein auf Peer Review beruhendes Entscheidungsverfahren für die Vergabe der Mittel. Für den Qualifizierungszeitraum ergibt sich daraus folgende Erwartungshaltung:

- Zum Aufbau der eigenen Arbeitsgruppe mindestens ein erfolgreich eingeworbenes Drittmittelprojekt (bevorzugt ERC, FWF, WWTF, EU, FFG oder vergleichbar) als PI oder Co-PI mit Bewilligungsdatum im Qualifizierungszeitraum.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der/die Assistenzprofessor*in fördert Doktorand*innen und Postdocs mit dem Ziel, sie an eine akademische Laufbahn heranzuführen bzw. sie für eine außeruniversitäre Karriere vorzubereiten.

- Vereinbart wird die angestrebte Zahl von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten (Master, Doktorat), die vom/von der/dem Assistenzprofessor*in im Qualifizierungszeitraum nach Maßgabe der Satzung betreut werden.

Third Mission und Public Outreach. Die Erkenntnisse aus Forschung und Lehre sollen über die Scientific Community hinaus in Gesellschaft und Wirtschaft eingebracht (Third Mission) und bekannt gemacht (Public Outreach) werden. Vereinbart werden die angestrebten Aktivitäten; der Nachweis erfolgt dann über die Darstellung im Selbstevaluationsbericht:

- Third Mission (beispielsweise, fachabhängig):
 - o Gesellschaftliches Engagement
 - o Kooperationen mit Industrie, Wirtschaft, staatlichen Institutionen
 - o Einreichung von Dienstleistungen
 - o Beabsichtigte Gründung von Start-ups, Spin-offs und ähnlichen Aktivitäten im Bereich Technologietransfer.
- Public Outreach: Outreachaktivitäten im Zusammenhang mit substanziellen Forschungsergebnissen im Qualifizierungszeitraum (Presseausendung, Radio/TV/Online/Social Media Beitrag, Vortrag für nichtwissenschaftliche Öffentlichkeit, etc.) und ggfs. Publikationen für die nichtwissenschaftliche Öffentlichkeit.

Leadership (Aufbau und Leitung einer Arbeitsgruppe). Die Universität Wien erwartet von ihren Assistenzprofessor*innen im Qualifizierungszeitraum den Aufbau und die Führung einer – im Fach typischen – eigenständigen Arbeitsgruppe. Eine Voraussetzung dafür ist die Weiterentwicklung ihrer personellen und institutionellen Führungskompetenzen. Der Nachweis erfolgt am Ende der Qualifizierungsphase über die Darstellung der getroffenen Maßnahmen im Selbstevaluationsbericht.