

# **Qualitätssicherungskonzept gemäß § 51 b LHG für Juniorprofessuren mit Tenure Track und Evaluationsatzung betreffend Juniorprofessuren und Juniordozenturen**

Aufgrund von §§ 8 Abs. 5 Satz 1, 19 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 10 des Landeshochschulgesetzes (LHG) (GBl. 2005, S. 1) in der Fassung vom 1. April 2014 (GBl. S. 99), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30.12.2020 (GBl. S. 1204), hat der Senat der Universität Tübingen in seinen Sitzungen am 15.07.2021 die nachfolgende mit dem Wissenschaftsministerium gemäß §§ 51 b, 48 Abs.1 Satz 4 LHG am 26.08.2021 abgestimmte Satzung beschlossen.

## **Teil 1: Juniorprofessuren**

### **I. Juniorprofessur (ohne Tenure Track)**

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden nach § 51 Abs. 7 LHG in der Regel zunächst für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis soll auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich nach den Ergebnissen einer Zwischenevaluation ihrer oder seiner Leistungen insbesondere in Forschung und Lehre als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat. Am Ende der Dienstzeit erfolgt eine abschließende Evaluation der Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer. Bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis ist entsprechend zu verfahren.

### **II. Juniorprofessur mit Tenure Track (Tenure-Track-Professuren)**

Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sind Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach § 51 LHG, deren Berufung mit der Zusage einer späteren Übernahme auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden ist (Tenure-Track-Professuren). Inhaberinnen und Inhaber von Tenure-Track-Professuren sind berechtigt, die Dienstbezeichnung Juniorprofessorin bzw. Juniorprofessor oder aber Tenure-Track-Professorin bzw. Tenure-Track-Professor zu führen. Die entsprechenden Vorgaben des LHG, insbesondere die des § 51 b LHG, bleiben von diesem Qualitätssicherungskonzept unberührt.

### **III. Verfahren bei Tenure-Track-Professuren**

#### **III. 1. Gleichstellungsstandards**

Zur Sicherstellung eines gendergerechten Auswahlverfahrens hatte der Senat 2014 Verbesserung der Gleichstellungs- und Internationalisierungsmaßnahmen in Berufungsverfahren beschlossen. Diese Maßnahmen wurden seither stetig im Sinne eines Qualitätsmanagements überprüft und verbessert und gehen auch in den Leitfaden für Berufungsverfahren ein. Im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings erfolgt eine jährliche Berichterstattung der Rektorin / des Rektors an den Senat im Rahmen des Jahresberichts zu den Berufungen auf Tenure-

Track-Professuren, Juniorprofessuren, Tenure-Track-Dozenturen sowie Juniordozenturen sowie den Evaluationsverfahren bei Tenure-Track-Professuren und -Dozenturen.

### **III. 2. Ausschreibung der Tenure-Track-Professur**

Die Ausschreibung der Tenure-Track-Professur erfolgt immer auch international. Um möglichst viele Wissenschaftstalente zu erreichen, müssen alle Professuren auch in englischer Sprache ausgeschrieben werden. Zudem sollen potentielle Kandidatinnen sowie internationale KandidatInnen von Mitgliedern der Findungskommissionen proaktiv identifiziert und kontaktiert werden. Der Ausschreibungstext enthält einen Hinweis auf den Tenure Track. Die Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bzw. die besonderen zu erfüllenden Anforderungen zur anschließenden Berufung auf eine W 3-Professur werden bereits im Ausschreibungstext der Tenure-Track-Professur, mit der Zusage auf Übernahme einer W 3-Professur im Falle der Bewährung, formuliert. Im Übrigen gilt § 51 b LHG.

Als Teil des Stellenfreigabeanspruchs legt die Fakultät eine Aufstellung vor, in der anhand der unter Abschnitt VI. aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe dargelegt ist, welche fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation der Juniorprofessur zugrunde gelegt werden; dabei legt die Fakultät auch die aus ihrer Sicht zwingend notwendigen Qualifikationsmerkmale fest. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess der Kriterienerstellung einzubinden. Sie hat die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Informationen über den Verfahrensablauf, Evaluationskriterien und -maßstäbe sowie fachspezifische Anforderungen und Kriteriengewichtungen werden der Tenure-Track-Professorin bzw. dem Tenure-Track-Professor vor Stellenantritt, spätestens mit der Berufungsvereinbarung, schriftlich zur Kenntnis gegeben. § 48 Abs.4 LHG gilt entsprechend. Die Evaluationskriterien werden auf Deutsch und Englisch auf einer der Ausschreibung zugeordneten Seite der Homepage eingestellt und können dort zusätzlich eingesehen werden. Dort soll zudem folgender Text aufgeführt sein: *„Das baden-württembergische Landeshochschulgesetz sieht ab Frühjahr 2018 im § 51b die neue Kategorie einer Tenure-Track-Professur vor. Daher ist es für die auf entsprechenden W1-Stellen geführten Personen möglich, sich als Tenure-Track-Professorin bzw. -Professor zu bezeichnen und so genannt zu werden. Bei der vorliegenden Ausschreibung geht es um die Besetzung einer solchen Tenure-Track-Professur. Im Bereich der W1-Stellen, damit also auch für Tenure-Track-Professorinnen bzw. -Professoren, sind Zulagen auf das Grundgehalt möglich.“*

Bewerberinnen und Bewerber auf eine Tenure-Track-Professur sollen nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen sein. § 51 Abs. 5 Satz 2 LHG sowie § 48 Abs.1 Satz 4 LHG bleiben unberührt.

Ferner kann unter den Voraussetzungen des § 48 Abs. 1 LHG von der Ausschreibung abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht werden, wenn eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor oder eine Tenure-Track-Dozentin oder ein Tenure-Track-Dozent der eigenen Hochschule auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe berufen werden soll. Weiterhin kann im Hinblick auf die Qualität und Profilbildung der Hochschule von der Ausschreibung einer Professur in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Wissenschaftsministeriums abgesehen werden, wenn nur eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht; in diesem Fall kann die Hochschule das Berufungsverfahren angemessen vereinfachen. Zur Förderung und

Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann das Wissenschaftsministerium weitere Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht und der Durchführung des Berufungsverfahrens zulassen; Grundlage ist ein mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmtes Qualitätssicherungskonzept der Hochschule

### **III. 3. Verfahren der Zwischenevaluation**

(1) Das Evaluationsverfahren wird spätestens zwei Monate vor Ende des dritten Jahres durch die Fakultät eingeleitet. Die Fakultät wird von der jeweils zuständigen Personalabteilung (Universität bzw. MFT) an das bevorstehende Evaluationsverfahren erinnert.

Das Verfahren der Zwischenevaluation kann auch vorzeitig auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors eingeleitet werden, um etwa bei Bewerbungen auf externe Professuren den Stand der erreichten Leistungen dokumentieren zu lassen. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten. Eine vorgezogene Evaluation setzt voraus, dass die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor bei Antragstellung glaubhaft macht, dass sie oder er bereits vor Ablauf des auf bis zu vier Jahre befristeten Dienstverhältnisses die Anforderungen für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses erfüllt hat. Bei Geburt oder Adoption eines Kindes oder bei Beurlaubung aufgrund von Pflege eines/einer Angehörigen kann das Zwischenevaluationsverfahren auf Antrag des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin zu einem entsprechend späteren Zeitpunkt eingeleitet werden.

Darüber hinaus ist eine vorgezogene Zwischenevaluation zur Abwehr auswärtiger Rufe möglich (s. Ziffer 7).

(2) Im Benehmen mit der Fakultät setzt das Rektorat eine Zwischenevaluationskommission ein; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Zwischenevaluationskommission zu. Sie soll aus mindestens drei „engeren“ FachvertreterInnen, davon mindestens einer Fachvertreterin, sowie der Dekanin oder dem Dekan (oder ihrer bzw. seiner Vertretung) als Vorsitzende/r bestehen. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren, Juniordozentinnen und Juniordozenten sowie Tenure-Track-Dozentinnen und Tenure-Track-Dozenten können nicht Mitglied der Zwischenevaluationskommission sein. Personen, die unterstützende Rollen übernehmen, z.B. als Mentorinnen oder Mentoren, dürfen nicht in die Zwischenevaluation bzw. in die abschließende Tenure-Evaluation eingebunden sein. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte oder deren Vertretung kann als beratendes Mitglied an der Kommission teilnehmen.

(3) Die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor wird von der oder dem Vorsitzenden der Zwischenevaluationskommission aufgefordert, einen Selbstbericht gemäß Anlage 1 mit der Beschreibung ihres oder seines Profils und ihrer oder seiner Leistungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung vorzulegen, wobei letzterem in der Regel eine nachrangige Priorität zugeordnet wird. Im Bericht sollen Aussagen über Forschungs- und Lehrleistungen enthalten sein. Das wissenschaftliche Profil der Lehrveranstaltungen und die quantitative Lehrbeanspruchung sind dabei ausdrücklich zu berücksichtigen. Der Bericht soll insgesamt zehn Seiten nicht überschreiten. Dem Bericht sollen ggf. Nachweise von erfolgreich besuchten Veranstaltungen aus den Bereichen Hochschuldidaktik sowie MitarbeiterInnenführung und Management beigelegt sein. Der Selbstbericht hat den Evaluationskriterien

der Fakultät gemäß III.2 zu folgen. Es besteht die Möglichkeit, diesen auf englischer Sprache zu verlangen.

(4) Die Zwischenevaluationskommission berät über die Bewährung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track Professors anhand der unter Abschnitt VI. aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe sowie der fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen nach Ziffer III.2, des vorgelegten Selbstberichts, der Ergebnisse von mindestens zwei Lehrevaluationen sowie der Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans. Nach Prüfung der Dokumente wird die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor zu einem Evaluationsgespräch eingeladen und erhält die Gelegenheit, den Selbstbericht gegenüber der Zwischenevaluationskommission mündlich darzulegen.

Anschließend legt die Zwischenevaluationskommission dem Dekanat einen Evaluationsbericht mit einem Votum vor. Der jeweiligen Kandidatin bzw. dem jeweiligen Kandidaten muss das Zwischenevaluationsergebnis schriftlich rückgemeldet werden. Fakultät und Rektorat sind grundsätzlich an das Votum der Evaluationskommission gebunden.

(5) Im Falle eines positiven Votums reicht die Dekanin oder der Dekan nach Zustimmung des Dekanats – bzw. in klinischen Fächern in der Medizinischen Fakultät des Dekanats und des Klinikumsvorstands – und einem anschließenden positiven Beschluss des Fakultätsrats spätestens vier Monate vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses bei der Rektorin oder dem Rektor einen Antrag auf Verlängerung des Dienstverhältnisses ein. Hat sich die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor nach den Ergebnissen der Evaluation nach § 51 Abs. 7 Satz 3 LHG nicht bewährt, kann das Beamtenverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung gemäß § 51 b Abs. 2 Satz 5 LHG um bis zu ein Jahr verlängert werden.

(6) Die Zwischenevaluation soll früh Stärken und Schwächen offen legen, so dass einerseits eventuelle Mängel, die eine spätere Berufung ausschließen könnten, noch behoben werden können und andererseits eine Entscheidung über eine weitere Karriere in der Wissenschaft zu einem Zeitpunkt getroffen werden kann, zu dem Alternativen noch möglich sind. Um Transparenz zu schaffen und ggf. Nachbesserungen zu ermöglichen, erhält die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor von der Dekanin oder dem Dekan eine Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen und ggf. zu kritischen Bereichen in schriftlicher Form; die Rückmeldung soll auch Empfehlungen zur persönlichen und wissenschaftlichen Weiterentwicklung enthalten.

### **III. 4. Perspektivgespräche**

Tenure-Track Professorinnen und Tenure-Track Professoren führen vor der Zwischenevaluation zwei Perspektivgespräche. Das erste Perspektivgespräch findet nach dem ersten Dienstjahr statt. Das zweite Gespräch findet vor Ende des dritten Jahres, in jedem Fall aber vor Einleitung der Zwischenevaluation statt. Bei einer Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses findet ein weiteres Perspektivgespräch (Statusberatung gemäß § 51 b Abs. 2 LHG) vor Ende des fünften Jahres, in jedem Fall aber vor Einleitung der abschließenden Evaluation statt. Die Perspektivgespräche werden mit der Dekanin oder dem Dekan der zuständigen Fakultät geführt, der eine von ihm bestimmte fachnahe Professorin oder einen fachnahen Professor hinzuziehen kann. Die Perspektivgespräche dienen dazu, dass die

Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren ihre eigene Entwicklung reflektieren (fachliche Expertise, überfachliche Kompetenzen etc.), Handlungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung thematisieren, ihre individuellen Karrierechancen ausloten und ihren weiteren Berufsverlauf besser planen können.

### **III. 5. Verfahren der abschließenden Evaluation**

(1) Das Evaluationsverfahren wird spätestens zwei Monate vor Ende des fünften Jahres, durch die Fakultät eingeleitet. Die Fakultät wird von der jeweils zuständigen Personalabteilung (Universität bzw. MFT) an das bevorstehende Evaluationsverfahren erinnert. Das Verfahren der abschließenden Evaluation kann im Ausnahmefall bei Vorliegen sachlicher Gründe auch vorzeitig auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors eingeleitet werden. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten. Bei Geburt oder Adoption eines Kindes oder bei Beurlaubung aufgrund von Pflege eines/einer Angehörigen kann das Tenure-Evaluationsverfahren auf Antrag der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track Professors zu einem entsprechend späteren Zeitpunkt eingeleitet werden.

Darüber hinaus ist eine vorgezogene abschließende Evaluation auch bereits vor einer Zwischenevaluation zur Abwehr auswärtiger Rufe möglich (vgl. III.7.).

(2) Im Benehmen mit der Fakultät setzt das Rektorat eine Evaluationskommission ein; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Evaluationskommission zu. Die Evaluationskommission setzt sich wie eine Berufungskommission nach § 48 Abs. 3 LHG zusammen. Für die Evaluationen gelten die Vorgaben § 51 b Abs. 2 LHG. Vor Einleitung der Endevaluation ist eine Statusberatung in Form eines Perspektivgespräches vorzusehen. An der Evaluation sind in geeigneter Weise externe Mitglieder zu beteiligen. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren, Tenure-Track-Dozentinnen und -Dozenten sowie Juniordozentinnen und Juniordozenten können nicht Mitglied der Evaluationskommission sein. Wird die Evaluationskommission von einem Mitglied des Dekanats geleitet, gehört der Evaluationskommission zudem ein Mitglied des Rektorats an.

(3) Die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor wird von der oder dem Vorsitzenden der Evaluationskommission aufgefordert, einen Selbstbericht nach Ziffer 3 Abs. 3 vorzulegen. Die Evaluationskommission lädt die Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors zu dem wissenschaftlichen Vortrag mit anschließender Diskussion ein. Der wissenschaftliche Vortrag ist hochschulöffentlich. Der wissenschaftliche Vortrag soll ein Urteil über die Fähigkeit zur wissenschaftlichen Diskussion ermöglichen und zeigen, ob wissenschaftliche Fragestellungen und Ergebnisse einem fachlich vorgebildeten Publikum in freier Rede kritisch dargelegt werden können.

(4) Die Evaluationskommission bestellt mindestens zwei externe, international ausgewiesene Gutachterinnen oder Gutachter, die auf der Grundlage des Selbstberichts, einer vollständigen Übersicht der Publikationen und Lehrveranstaltungen sowie einem aktualisierten Lebenslauf die wissenschaftliche Leistung schriftlich beurteilen. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler (full professor oder statusgleich) sein und aus verschiedenen Institutionen stammen. Sofern dies vom fachlichen Profil der

Professur her geboten erscheint, sind ausländische Gutachterinnen und Gutachter am Evaluierungsverfahren zu beteiligen. Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten eine Übersicht über die Evaluationskriterien und -maßstäbe nach Abschnitt VI. sowie die Aufstellung der fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen nach Ziffer III. 2, die der abschließenden Evaluation zugrunde zu legen sind sowie die in Satz 1 genannten Dokumente. Weichen die Gutachten deutlich in ihren Empfehlungen und/oder Begründungen voneinander ab, kann die Evaluationskommission weitere Gutachten einholen.

(5) Die Evaluationskommission berät über die Bewährung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors anhand der unter Abschnitt VI. aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe sowie der fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen nach Ziffer III. 2, des vorgelegten Selbstberichts, der auswärtigen Gutachten, der Ergebnisse der bereits bei der Zwischenevaluation berücksichtigten Lehrevaluationen sowie mindestens einer weiteren Lehrevaluation, einer Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans sowie des hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrags der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors aus dem Fachgebiet der Professur mit anschließender Diskussion. Für eine positive Tenure-Evaluierung wird erwartet, dass die/der Kandidat/in unter Berücksichtigung des akademischen Lebensalters eine wesentliche, international beachtete Wirkung auf die wissenschaftliche Weiterentwicklung ihrer/seiner Disziplin nachgewiesen hat. Maßstab ist die Aufstellung der Fakultät nach III.2. Nach Prüfung der Dokumente und Abhaltung des Vortrags wird die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor zu einem Evaluationsgespräch eingeladen und erhält die Gelegenheit, den Selbstbericht in der Evaluationskommission mündlich darzulegen.

Anschließend legt die Evaluationskommission dem Dekanat einen Evaluationsbericht mit einem Votum vor. Fakultät und Rektorat sind vorbehaltlich von Verfahrens- oder Rechtsfehlern an das Votum der Evaluationskommission gebunden.

(6) Durch ein positives Votum bestätigt die Evaluationskommission, dass die Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfüllt und die für eine Einstellung als Professorin oder Professor vorausgesetzten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre nach § 47 Abs. 1 Ziffer 4a, Abs. 2 Satz 1 LHG im Rahmen einer Tenure-Track-Professur erbracht sind. Das angemessen vereinfachte Berufungsverfahren ist spätestens vier Monate vor Ablauf des verlängerten befristeten Dienstverhältnisses einzuleiten.

(7) Hat sich die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor nach den Ergebnissen der Evaluation nach § 51 Abs. 7 Satz 2 LHG nicht bewährt, kann das Beamtenverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung gemäß § 51 b Abs. 2 Satz 5 LHG um bis zu ein Jahr verlängert werden.

### **III. 6. Befangenheit**

(1) Es ist bei der Evaluation sicherzustellen, dass keine Personen an Bewertungs- und Entscheidungsprozessen mitwirken, die wegen Befangenheit auszuschließen sind. Auf die §§ 20, 21 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes wird hingewiesen.

(2) Bei Vorliegen folgender – absoluter – Umstände ist grundsätzlich ein Ausschluss vom Verfahren vorgesehen (die betroffene Person darf weder entscheidend noch beratend weiter mitwirken):

- Verwandtschaftsverhältnisse oder enge persönliche Beziehungen (1. oder 2. Grades);
- dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z.B. LehrerInnen-SchülerInnen-Verhältnis) innerhalb der letzten drei Jahre vor Antritt der Tenure-Track-Professur.

(3) Bei Vorliegen folgender – relativer – Umstände ist grundsätzlich eine Abwägung im Rahmen einer Einzelfallentscheidung (s.u.) notwendig:

- inhaltliches Mitwirken an Promotion oder Habilitation der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors;
- enge wissenschaftliche Kooperation, z.B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsamer Publikationen innerhalb der letzten drei Jahre (Multi- bzw. Co-AutorInnenenschaft), gemeinsame Patente oder gemeinsame Patentanmeldungen;
- unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen;
- eigene wirtschaftliche Interessen an der Evaluationsentscheidung.

(4) Mögliche Gründe der Befangenheit sind der oder dem Vorsitzenden der Evaluationskommission mitzuteilen. Ob bei den unter Abs. 3 genannten Gründen Befangenheit im tatsächlichen Sinn vorliegt, muss von der Evaluationskommission geprüft und abgewogen werden; das alleinige Vorliegen der genannten Tatsachen ist für einen sofortigen oder unmittelbaren Ausschluss vom Verfahren nicht ausreichend. Die Evaluationskommission entscheidet darüber, ob eine Person

- aus dem Verfahren ausscheiden,
- sich der weiteren Mitwirkung enthalten oder
- in einschlägigen Verfahrensstadien den Raum verlassen muss und damit bei Beurteilungen und Abstimmungen über die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor nicht mitwirkt.

Vor einer Entscheidung ist die betroffene Person zu hören; die Entscheidung ist im Bericht der Evaluationskommission zu vermerken. Diese Befangenheitsregelungen werden allen Mitgliedern der Evaluationskommission sowie den Gutachterinnen und Gutachtern bei Bestellung schriftlich zur Kenntnis gegeben.

### **III. 7. Rufe an Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren**

(1) Ein auswärtiger Ruf führt nicht automatisch zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses oder einer Übernahme auf eine W 3-Professur.

(2) Erhält eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor während des auf bis zu vier Jahre befristeten Dienstverhältnisses vor Durchführung der Zwischenevaluation einen auswärtigen Ruf einer Universität auf eine W 2- oder W 3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität, kann dies durch die Zwischenevaluationskommission auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors als positive Zwischen- und unter Umständen auch als Endevaluation gewertet werden. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten.

Auf Vorschlag der Fakultät, der in klinischen Fächern in der Medizinischen Fakultät der Zustimmung des Klinikumsvorstands bedarf, kann das Dienstverhältnis von der Rektorin oder vom Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden.

(3) Ein auswärtiger Ruf nach Durchführung der Zwischenevaluation stellt keinen Ersatz für die abschließende Evaluation dar. Das Verfahren der abschließenden Evaluation kann jedoch auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors, der an die zuständige Fakultät zu richten ist, vorzeitig eingeleitet werden; der Ruf ist im Rahmen der Evaluationskriterien (Abschnitt VI.) zu berücksichtigen. Ein solcher Ruf gilt mit der Einleitung der Endevaluation als „nicht verbraucht“, d.h. der externe Ruf kann damit nach einer positiven Endevaluation im Einzelfall auch für eine vorgezogene Berufung – also eine Berufung vor dem vollständigen Ausschöpfen der üblichen 6-Jahres-Laufzeit einer Junior-Professur – auf eine W3-Professur genutzt werden.

#### **IV. Verfahren bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track**

(1) Die Ausschreibung der Juniorprofessur ohne Tenure Track erfolgt in der Regel international. Die Bewertung der Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Fakultät. Als Teil des Stellenfreigabeanspruchs legt die Fakultät eine Aufstellung vor, in der anhand der unter Abschnitt VI. aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe dargelegt ist, welche fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation der Juniorprofessur zugrunde gelegt werden; dabei legt die Fakultät auch die aus ihrer Sicht zwingend notwendigen Qualifikationsmerkmale fest. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess der Kriterienerstellung einzubinden. Sie hat die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Für das Verfahren der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track gelten die Regelungen des Abschnitt III. Ziffern 3 bis 7 entsprechend, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

Im Übrigen gelten die Vorgaben des § 51 LHG.

(2) Eine vorgezogene abschließende Evaluation findet nicht statt. Ein auswärtiger Ruf nach Durchführung der Zwischenevaluation kann auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors als positive Evaluation zum Ende des Dienstverhältnisses gewertet werden. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten. Andernfalls ist der Ruf im Rahmen der Evaluationskriterien (Abschnitt VI.) zu berücksichtigen.

(3) Der Fakultätsrat setzt im Fall der Zwischenevaluation und im Fall der abschließenden Evaluation im Einvernehmen mit dem Rektorat eine Evaluationskommission ein. Die Zwischenevaluationskommission setzt sich aus mindestens drei Professorinnen oder Professoren zusammen. Ihr soll mindestens eine Fachvertreterin angehören. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Juniordozentinnen und –dozenten sowie Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren können nicht Mitglied der Evaluationskommission sein. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte oder deren Vertretung kann als beratendes Mitglied an der Kommission teilnehmen. Die Zwischenevaluationskommission wird von einem Mitglied des Dekanats geleitet; einer Vertretung des Rektorats in der Zwischenevaluationskommission bedarf es nicht. Im Fall



der abschließenden Evaluation soll die Evaluationskommission wie eine Berufungskommission und mit den Personen besetzt werden, die bereits der Evaluationskommission angehört, welche die Zwischenevaluation der betreffenden Juniorprofessorin oder des betreffenden Juniorprofessors durchgeführt hat. Auf das Erfordernis der Teilnahme der sonst üblichen externen Mitglieder kann bei der abschließenden Evaluation verzichtet werden.

(4) Ein wissenschaftlicher Vortrag ist im Rahmen der abschließenden Evaluation nicht abzuhalten.

(5) Für die Beratungen der Evaluationskommission sind anstelle der fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen nach Abschnitt III. Ziffer 2 die von der Fakultät festzulegenden fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen heranzuziehen.

(6) Die zwei bereits für die abschließende Evaluation eingeholten Gutachten können für eine Prüfung der Verleihung der Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“ oder „außerplanmäßige Professorin“ Verwendung finden.

## **V. Verlängerungen des Dienstverhältnisses (u.a. aufgrund Geburt/Adoption/Pflege)**

(1) Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer oder Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beamtinnen oder Beamte auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten aus den in § 45 LHG genannten Gründen zu verlängern.

(2) Unabhängig von den dort genannten Verlängerungsmöglichkeiten kann das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren, Juniordozentinnen oder Juniordozenten und Akademischen Mitarbeiterinnen oder Akademischen Mitarbeitern nach §§ 51 bis 52 bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren auf Antrag um bis zu zwei Jahre je Kind, insgesamt um maximal vier Jahre, verlängert werden, wenn die Verlängerung notwendig ist, um das nach § 51 Absatz 7, § 51 a Absatz 3 oder § 51 b bestimmte Qualifizierungsziel oder ein sonstiges mit dem Dienstverhältnis verbundenes Qualifizierungsziel zu erreichen. Dies gilt entsprechend auch für die Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger.

(3) Verlängerungen nach den Sätzen 2 und 3 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen nach diesem Absatz zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

(4) Ein solcher Verlängerungsantrag aufgrund von § 45 Abs. 6 S. 8 und 10 LHG einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors, unabhängig ob mit oder ohne Tenure Track, ist an das Rektorat zu richten und soll aus zwei getrennten Teilen bestehen. In einem **Teil A** wird die formale Antragstellung vollzogen – der/die Antragstellende teilt hier den Verlängerungswunsch und dessen Eckdaten (z.B. Zeitraum sowie im Reduzierungswunsch: wie viel %) mit. Außerdem soll er einen Überblick über den derzeitigen Umsetzungsstand der individuell vereinbarten Qualifikationskriterien / über die festgelegten Bereiche des Selbstberichtes sowie einen Zeitplan für die Erreichung des Qualifikationsziels zum Ende der neu beantragten Laufzeit beinhalten.

In einem davon (auch papiermäßig) getrennten **Teil B** wird der Antrag dann inhaltlich begründet – dort legt der/die Antragstellende ausführlich dar, worin die Pfllegetätigkeit / Kinderbetreuungs- und Erziehungsaufgabe genau besteht und wie sich diese ursächlich für den formalen Antrag auf Verlängerung des Dienstverhältnisses auswirkt. Zudem wird eine chronologische Aufstellung der die Juniorprofessur betreffenden Daten (Vertrag, Evaluation, weitere Verlängerungen oder Teilzeitreduktionen) beigelegt

Der an das Rektorat gestellte Antrag wird dann dort entsprechend aufgeteilt und an das zuständige Dekanat (Teil A) sowie an die Gleichstellungsbeauftragte (Teil B) mit der Bitte um jeweilige fachliche Stellungnahme binnen 2 Wochen weitergeleitet. Nach Einreichung der beiden getrennten Stellungnahmen entscheidet das Rektorat über den Verlängerungsantrag und informiert zeitnah alle Beteiligten über diese Entscheidung.

Das Dekanat prüft den Teil A und nimmt in einem Beschlussvorschlag hierzu Stellung. Es legt zusätzlich dar, ob und wie die Finanzierung weiterhin sichergestellt ist sowie ob und in welchem Umfang die bislang genutzten Räumlichkeiten und Ressourcen auch weiterhin zur Verfügung stehen.

Das Rektorat teilt die Entscheidung über den Verlängerungsantrag allen Beteiligten schriftlich mit.

(5) Soweit es aufgrund der Corona-Krise zu erheblichen Einschränkungen in der Arbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase kam bzw. kommt, gelten die Regelungen des Gesetzes zur Unterstützung von Wissenschaft und Studierenden aufgrund der COVID-19-Pandemie (Wissenschafts- und Studierendengesetz) sowie die des § 45 Abs. 6 a LHG.

Es kann nicht zu einer erneuten Ernennung in ein Beamtenverhältnis kommen, wenn Beamtenverhältnisse bereits geendet haben. Es können nur bestehende Beamtenverhältnisse auf Antrag entsprechend verlängert werden. Dazu gilt folgendes Procedere:

- Die Beamtin/der Beamte auf Zeit stellt bei dem/der Vorgesetzten einen Antrag auf Verlängerung mit einer kurzen Darstellung, warum eine Verlängerung erforderlich ist.
- Die/der Vorgesetzte bestätigt, dass das Erreichen des Qualifikationsziels eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit erforderlich machen wird.
- Die/der Vorgesetzte bestätigt außerdem, dass die entsprechende Haushaltsstelle (und damit die Finanzierung) für die Zeit der Verlängerung weiterhin zur Verfügung steht. Falls eine Verlängerung nicht beabsichtigt ist, ist es nicht ausreichend, wenn die/der Vorgesetzte erklärt, die Stelle sei anderweitig verplant. In einem solchen Fall bedarf es einer konkreten Auseinandersetzung mit der Situation des jetzigen Stelleninhabers/der Stelleninhaberin und der Fürsorge um einen erfolgreichen Qualifikationsabschluss. Dies muss im Regelfall anderweitigen Dispositionen vorgehen.

Die Anträge sind sodann über die zuständigen Dekane bei der Personalabteilung einzureichen. Sollte es bereits zu einer Verlängerung im Rahmen der bisher möglichen bis zu sechs Monate gekommen sein, so sind diese von den jetzt insgesamt bis zu zwölf Monaten abzuziehen.

## **VI. Evaluationskriterien und –maßstäbe**

Gegenstand der Evaluation sind alle Aufgabenbereiche einer Juniorprofessur bzw. einer Tenure-Track-Professur: Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung. Dem

Aufgabenbereich der akademischen Selbstverwaltung wird dabei in der Regel eine nachrangige Priorität zugeordnet.

Folgende Evaluationskriterien werden der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation der Juniorprofessur bzw. der Tenure-Track-Professur zugrunde gelegt. Die Fakultäten sollen dabei eine für die jeweilige Stelle sinnvolle und ggfls. gewichtete Auswahl treffen:

### **VI.1. Forschung**

1. Qualität und Quantität der Publikationen als Alleinautorin bzw. Alleinautor, Koautorin bzw. Koautor und/oder als sog. „corresponding author“ (Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich, Beitrag zur Weiterentwicklung des Forschungsgebietes, Rezeption und Bewertung der Veröffentlichung in der Forschung (Zitationen, impact factors etc.), Auszeichnungen oder Preise)
2. Wissenschaftliche Vorträge und Beteiligung an überregionalen Symposien und Veranstaltungen
3. Forschungsprojekte (Art, Umfang, innovativer / interdisziplinärer Charakter)
4. Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution)
5. Wissenschaftliche Kooperationen und Beteiligung an Verbundforschungsprojekten
6. (Mit-)Organisation von Fachtagungen
7. Mitwirkung in Fachgesellschaften, Tätigkeit für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen
8. Transferaktivitäten (Gesellschaft, Wirtschaft und Politik)
9. Begutachtungstätigkeiten
10. Beteiligung an Promotionsverfahren und betreute Promotionen
11. Sonstiges, z.B. Auszeichnungen, Forschungspreise, Patente, auswärtige Rufe, Herausgeberschaften

### **VI.2. Lehre**

1. Durchführung von Lehrveranstaltungen (Art, Umfang, Lehrspektrum)
2. Lehrleistungen und didaktische Eignung, nachgewiesen durch
  - mindestens zwei Lehrevaluationen im Fall der Zwischenevaluation; die bereits bei der Zwischenevaluation berücksichtigten Lehrevaluationen sowie mindestens eine weitere Lehrevaluation im Fall der abschließenden Evaluation
  - eine Stellungnahme der Studiendekanin bzw. des Studiendekans und
  - im Fall der abschließenden Evaluation von Tenure-Track-Professuren einen hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrag aus dem Fachgebiet der Tenure-Track-Professur mit anschließender Diskussion
3. Beteiligung an universitären Prüfungen und betreute Abschlussarbeiten
4. Lehr- und Unterrichtsmaterialien
5. Internationalität
6. Sonstiges, z.B. Lehrpreise, Weiterbildung zur Hochschuldidaktik, Beteiligung an der Studienberatung

### **VI. 3 Sonstige Kriterien**

1. Weiterbildung zu Gender- und Diversitätsfragen sowie zu MitarbeiterInnenführung und Management

#### **VI.4. Akademische Selbstverwaltung**

1. Mitgliedschaft in Selbstverwaltungsgremien
2. Übernahmen von Aufgaben im Fachbereich
3. Sonstiges, z.B. übergreifende universitäre Projekte

Die Übernahme auf eine W 3-Professur im Rahmen des Tenure-Verfahrens setzt ergänzend zu den Punkten VI.1-VI.3. voraus, dass in der Evaluation eine überdurchschnittliche Bewährung in den Aufgaben der Tenure-Track-Professur nach Maßgabe der Aufstellung der Fakultät unter III.2 nachgewiesen wird. Vergleichsmaßstab für eine überdurchschnittliche Bewährung ist die Gleichwertigkeit mit habilitierten Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Vergleich sind das akademische Alter und die aktuelle Qualifizierungsphase der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors zu berücksichtigen. Sofern Vorzeiten mit ähnlichen Tätigkeiten in vergleichbaren Positionen auf die Laufzeit anrechenbar sind (z.B. Teilnehmende am Emmy-Noether-Programm und vergleichbare extern evaluierte Nachwuchsprogramme), soll dies entsprechend für eine Verkürzung der Qualifikationszeit bzw. Laufzeit der Tenure-Track-Professur berücksichtigt werden.

---

## Anlage 1

### Inhalt des Selbstberichts „Juniorprofessorin/Juniorprofessor“ bzw. der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors

Evaluationskriterien und ergänzende Angaben

#### A. Forschung

Publikationen (Alleinautorin bzw. Alleinautor und/oder Koautorin bzw. Koautor)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Veröffentlicht (z.B. Zeitschrift; Buch)</li><li>- Eingereicht</li></ul>
Wissenschaftliche Vorträge	<ul style="list-style-type: none"><li>- Eingeladen</li><li>- Tagung etc.</li></ul>
Forschungsprojekte	<ul style="list-style-type: none"><li>- Abgeschlossen</li><li>- Laufend</li><li>- Beantragt</li></ul>
Drittmittel	<ul style="list-style-type: none"><li>- Eingeworben (Drittmittelgeber)</li><li>- Beantragt</li></ul>
Wissenschaftliche Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Intern</li><li>- Extern (national und international)</li></ul>
(Mit)Organisation von Fachtagungen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fachtagungen benennen</li></ul>
Fachgesellschaften; Tätigkeit für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mitgliedschaft</li><li>- Funktion</li></ul>
Transferaktivitäten (Gesellschaft, Wirtschaft und Politik)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Art der Aktivitäten</li></ul>
Begutachtungstätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"><li>- (nicht im Rahmen einer Promotion)</li></ul>
Betreute Promotionen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Erstgutachterin/Zweitgutachterin bzw. Erstgutachter/Zweitgutachter</li><li>- Evtl. abgeschlossen</li><li>- Kandidatin bzw. Kandidat</li><li>- Laufende</li><li>- Thema</li></ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"><li>- z.B. Auszeichnungen, Forschungspreise, Patente</li></ul>

#### B. Lehre

Liste der Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Studiengang</li><li>- Semester</li><li>- Durchschnittliche Anzahl der Studierenden</li></ul>
Prüfungen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Art der Prüfung</li><li>- Anzahl der Prüfungen</li><li>- Erst-, Zweitprüferin bzw. Erst-, Zweitprüfer</li><li>- Hauptfach, Nebenfach</li></ul>
Betreute Abschlussarbeiten (Bachelor, Master, Staatsexamen u.a.)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Anzahl</li><li>- Kandidatin bzw. Kandidat</li><li>- Abgeschlossen</li><li>- Laufende</li></ul>

Studentische Lehrveranstaltungsevaluation (Zwischenevaluation: mind. zwei Veranstaltungen; abschließende Evaluation: ergänzend mind. eine weitere Veranstaltung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veranstaltungsform (möglichst verschiedene)</li> <li>- Zeitraum (für die Zwischenevaluation: möglichst im zweiten Semester nach Antritt der Juniorprofessur und im dritten Jahr; für die abschließende Evaluation: ab dem fünften Jahr)</li> </ul>
Lehr- und Unterrichtsmaterialien sowie Hinweise auf die didaktische Eignung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- z.B. Hinweis auf Skripte</li> </ul>
Internationalität	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lehrangebote in englischer oder einer anderen Sprache</li> <li>- Beratung und Betreuung internationaler Studierender</li> </ul>
Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurse im Hochschuldidaktikzentrum</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>- z.B. Lehrpreise, Studienberatung</li> </ul>

### C. Sonstige Kriterien

Weiterbildung / Kurse zu MitarbeiterInnenführung und Management sowie zu Gender- und Diversitätsfragen

### D. Akademische Selbstverwaltung

Selbstverwaltungsgremien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitgliedschaft/Gremium</li> </ul>
Übernahme von Aufgaben im Fachbereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forschungsorganisation</li> <li>- Lehrorganisation</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>- z.B. übergreifendes universitäres Projekt</li> </ul>

## **Teil 2: Juniordozenten**

Nach § 51a Abs. 3 Satz 1 LHG erfolgt die erste Berufung einer Dozentin oder eines Dozenten grundsätzlich in das Amt der Juniordozentin oder des Juniordozenten. Das Dienstverhältnis wird in der Regel zunächst auf vier Jahre befristet. Das Dienstverhältnis kann auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn die Juniordozentin oder der Juniordozent sich nach den Ergebnissen einer Zwischenevaluation ihrer oder seiner Leistungen als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer insbesondere in der Lehre bewährt hat. Am Ende der Dienstzeit erfolgt eine abschließende Evaluation der Leistungen der Juniordozentin oder des Juniordozenten zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer insbesondere in der Lehre. Hat sich die Juniordozentin oder der Juniordozent bewährt, kann sie oder er in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden (Hochschullehrerin oder Hochschuldozentin oder Hochschuldozent).

### **I. Verfahren der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation**

(1) Juniordozentinnen und Juniordozenten führen vor der Zwischenevaluation zwei Perspektivgespräche im Sinne einer Statusberatung. Das erste Perspektivgespräch findet nach dem ersten Jahr des befristeten Beschäftigungsverhältnisses statt. Das zweite Gespräch findet vor Ende des dritten Jahres, in jedem Fall aber vor Einleitung der Zwischenevaluation statt. Bei einer Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses findet ein weiteres Perspektivgespräch vor Ende des fünften Jahres, in jedem Fall aber vor Einleitung der abschließenden Evaluation statt. Die Perspektivgespräche werden mit der Dekanin oder dem Dekan der zuständigen Fakultät geführt, der eine von ihm bestimmte fachnahe Professorin oder einen fachnahen Professor hinzuziehen kann. Die Perspektivgespräche dienen dazu, dass die Juniordozentinnen und Juniordozenten ihre eigene Entwicklung reflektieren (fachliche Expertise, überfachliche Kompetenzen etc.), Handlungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung thematisieren, ihre individuellen Karrierechancen ausloten und ihren weiteren Berufsverlauf besser planen können.

(2) Die Bewertung der Leistungen der Juniordozentin oder des Juniordozenten liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Fakultät. Als Teil des Stellenfreigabebeantrags legt die Fakultät eine Aufstellung vor, in der anhand der unter Abschnitt VI. aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe dargelegt ist, welche fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation der Juniorprofessur zugrunde gelegt werden; dabei legt die Fakultät auch die aus ihrer Sicht zwingend notwendigen Qualifikationsmerkmale fest. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess der Kriterienerstellung einzubinden. Sie hat die Gelegenheit zur Stellungnahme.

(3) Das Evaluationsverfahren wird ein Jahr vor dem Ende des befristeten Dienstverhältnisses, bei der Zwischenevaluation spätestens am Ende des dritten Jahres, bei der abschließenden Evaluation am Ende des fünften Jahres, dadurch eingeleitet, dass die Fakultät von der Personalabteilung an das bevorstehende Evaluationsverfahren erinnert wird.

(4) Im Einvernehmen mit dem Rektorat setzt der Fakultätsrat eine Evaluationskommission ein. Die Evaluationskommission setzt sich aus drei Professorinnen oder Professoren, einer akademischen Mitarbeiterin oder einem akademischen Mitarbeiter und einer Vertreterin oder einem Vertreter der Studierenden zusammen. Der Evaluationskommission soll mindestens eine

Wissenschaftlerin angehören. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Juniordozentinnen und –Dozenten, Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sowie Tenure-Track-Dozentinnen und -Dozenten können nicht Mitglied der Evaluationskommission sein. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte oder deren Vertretung kann auf Wunsch als beratendes Mitglied an der Kommission teilnehmen. Die Evaluationskommission wird durch eine Professorin oder einen Professor geleitet.

(5) Die Juniordozentin oder Juniordoziert wird von der oder dem Vorsitzenden der Evaluationskommission aufgefordert, einen Selbstbericht gemäß Anlage 2 mit der Beschreibung ihres oder seines Profils und ihrer oder seiner Leistungen in Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung vorzulegen, wobei letzterem in der Regel eine nachrangige Priorität zugeordnet wird. Im Bericht sollen Aussagen insbesondere über den Lehrkontext im Fach und didaktische Konzepte enthalten sein. Der Bericht soll insgesamt zehn Seiten nicht überschreiten. Der Nachweis des erfolgreichen Besuchs von zwei Veranstaltungen bzw. Kursen des Hochschuldidaktikzentrums bis zur Durchführung der Zwischenevaluation und einer weiteren Veranstaltung bzw. eines weiteren Kurses bis zur Durchführung der abschließenden Evaluation wird erwartet.

(6) Auswärtige Gutachten werden nicht eingeholt.

(7) Die Evaluationskommission berät über die Bewährung der Juniordozentin oder des Juniordozenten anhand der von der Fakultät festzulegenden fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen, des vorgelegten Selbstberichts, der Ergebnisse von mindestens vier Lehrevaluationen im Fall der Zwischenevaluation und der Ergebnisse der bereits bei der Zwischenevaluation berücksichtigten Lehrevaluationen sowie von mindestens zwei weiteren Lehrevaluationen im Fall der abschließenden Evaluation sowie einer Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans. Dem Selbstbericht sollen vollständige Übersichten der Publikationen und Lehrveranstaltungen sowie ein aktualisierter Lebenslauf beigelegt sein. Nach Prüfung der Dokumente wird die Juniordozentin oder der Juniordoziert zu einem Evaluationsgespräch eingeladen und erhält die Gelegenheit, den Selbstbericht in der Evaluationskommission mündlich darzulegen.

Anschließend legt die Evaluationskommission dem Dekanat einen Evaluationsbericht mit einem Votum vor.

(8) Im Falle eines positiven Votums im Rahmen der Zwischenevaluation reicht die Dekanin oder der Dekan nach Zustimmung des Dekanats – bzw. in der Medizinischen Fakultät des Dekanats und des Klinikumsvorstands – und einem anschließenden positiven Beschluss des Fakultätsrats spätestens vier Monate vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses bei der Rektorin oder dem Rektor einen Antrag auf Verlängerung des Dienstverhältnisses ein.

(9) Die Regelungen des Teil 1 Abschnitt III Ziffer 6 zur Befangenheit gelten entsprechend.

## **II. Tenure-Track-Dozenten**

Gemäß § 51 b Abs. 4 LHG kann die Berufung einer Juniordozentin oder eines Juniordozenten mit der Zusage einer späteren Übernahme in eine Dozentur oder Professur einer höheren



Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden werden (Tenure-Track-Dozentur). Tenure-Track-Dozentinnen und Tenure-Track-Dozenten führen die hochschulrechtliche Bezeichnung „Tenure-Track-Professorin oder Tenure Track-Professor mit Schwerpunkt Lehre“.

Für Tenure-Track-Dozenturen gelten die Voraussetzungen des § 51 b Absatz 1 Satz 2 bis 4 und Absatz 2 entsprechend. Tenure-Track-Dozenturen werden daher unter Hinweis auf den Tenure Track sowie unter Darlegung der Verfahren und Anforderungen, insbesondere der Kriterien und Maßstäbe der Evaluierung für die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung für eine späteren Übernahme sowie die Zusage auf Übernahme im Falle der Bewährung, ausgeschrieben.

Bei der abschließenden Evaluation sind mindestens zwei externe, international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen. Sofern dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind ausländische Gutachterinnen und Gutachter am Evaluierungsverfahren zu beteiligen. Im Übrigen gelten die Regelungen des Teil 1, III, entsprechend.

### **III. Evaluationskriterien**

Gegenstand der Evaluation sind alle Aufgabenbereiche einer Juniordozenatur bzw. einer Tenure-Track-Dozentur: Lehre, Forschung und akademische Selbstverwaltung. Dem Aufgabenbereich der akademischen Selbstverwaltung wird dabei in der Regel eine nachrangige Priorität zugeordnet.

Folgende Evaluationskriterien werden der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation der Juniordozenatur bzw. der Tenure-Track-Dozentur zugrunde gelegt:

#### **III.1. Lehre**

1. Durchführung von Lehrveranstaltungen (Art, Umfang, Lehrspektrum)
2. Lehrleistungen und didaktische Eignung, nachgewiesen durch
  - mindestens vier Lehrevaluationen im Fall der Zwischenevaluation; die bereits bei der Zwischenevaluation berücksichtigten Lehrevaluationen sowie mindestens zwei weitere Lehrevaluationen im Fall der abschließenden Evaluation
  - eine Stellungnahme der Studiendekanin bzw. des Studiendekans
3. Beteiligung an universitären Prüfungen und betreute Abschlussarbeiten
4. Betreuung der Studierenden, Beteiligung an der Studienberatung
5. Lehrkonzepte, didaktische Mittel, Lehr- und Unterrichtsmaterialien
6. Internationalität
7. Sonstiges, z.B. Lehrpreise

#### **III.2. Sonstige Kriterien**

1. Weiterbildung zur Hochschuldidaktik sowie zu MitarbeiterInnenführung und Management, Weiterbildung zu Gender- und Diversitätsfragen

#### **III.3. Forschung**

1. Qualität und Quantität der Publikationen als Alleinautorin bzw. Alleinautor und/oder Koautorin bzw. Koautor
2. Wissenschaftliche Vorträge und Beteiligung an überregionalen Symposien und Veranstaltungen

3. Forschungsprojekte (Art, Umfang, innovativer / interdisziplinärer Charakter)
4. Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution)
5. Wissenschaftliche Kooperationen und Beteiligung an Verbundforschungsprojekten
6. (Mit)Organisation von Fachtagungen
7. Mitwirkung in Fachgesellschaften, Tätigkeit für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen
8. Transferaktivitäten (Gesellschaft, Wirtschaft und Politik)
9. Begutachtungstätigkeiten
10. Sonstiges

#### **III.4. Akademische Selbstverwaltung**

1. Mitgliedschaft in Selbstverwaltungsgremien
  2. Übernahmen von Aufgaben im Fachbereich
  3. Sonstiges, z.B. übergreifende universitäre Projekte
-

## Anlage 2

### Inhalt des Selbstberichts „Juniordozentin/Juniordozent“ bzw. der „Tenure-Track-Dozentin / des Tenure-Track-Dozenten“

Evaluationskriterien und ergänzende Angaben

#### A. Lehre

Liste der Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Studiengang</li><li>- Semester</li><li>- Durchschnittliche Anzahl der Studierenden</li></ul>
Prüfungen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Art der Prüfung</li><li>- Anzahl der Prüfungen</li><li>- Erst-, Zweitprüferin bzw. Erst-, Zweitprüfer</li><li>- Hauptfach, Nebenfach</li></ul>
Betreute Abschlussarbeiten (Bachelor, Master, Staatsexamen u.a.)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Anzahl</li><li>- Kandidatin bzw. Kandidat</li><li>- Abgeschlossen</li><li>- Laufende</li></ul>
Studentische Lehrveranstaltungsevaluation (Zwischenevaluation: mind. vier Veranstaltungen; abschließende Evaluation: ergänzend mind. zwei weitere Veranstaltungen)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Veranstaltungsform (möglichst verschiedene)</li><li>- Zeitraum (für die Zwischenevaluation: ab dem zweiten Semester nach Antritt der Juniordozentur, im zweiten und im dritten Jahr; für die abschließende Evaluation: ab dem fünften Jahr)</li></ul>
Betreuung der Studierenden	<ul style="list-style-type: none"><li>- Beratung etc.</li></ul>
Lehrkonzept und didaktische Mittel	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kurze Darstellung</li></ul>
Lehr- und Unterrichtsmaterialien sowie Hinweise auf die didaktische Eignung	<ul style="list-style-type: none"><li>- z.B. Hinweis auf eingesetzte Skripte</li></ul>
Internationalität	<ul style="list-style-type: none"><li>- Lehrangebote in englischer oder einer anderen Sprache</li><li>- Beratung und Betreuung internationaler Studierender</li></ul>
Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kurse im Hochschuldidaktikzentrum</li></ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"><li>- z.B. Lehrpreise</li></ul>

#### B. Sonstige Kriterien

Weiterbildung / Kurse zu MitarbeiterInnenführung und Management sowie zu Gender- und Diversitätsfragen

#### C. Forschung

Publikationen (Alleinautorin bzw. Alleinautor und/oder Koautorin bzw. Koautor)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Veröffentlicht (z.B. Zeitschrift; Buch)</li><li>- Eingereicht</li></ul>
Wissenschaftliche Vorträge	<ul style="list-style-type: none"><li>- Eingeladen</li><li>- Tagung etc.</li></ul>
Forschungsprojekte	<ul style="list-style-type: none"><li>- Abgeschlossen</li></ul>

	- Laufend - Beantragt
Drittmittel	- Eingeworben (Drittmittelgeber) - Beantragt
Wissenschaftliche Kooperationen	- Intern - Extern (national und international)
(Mit)Organisation von Fachtagungen	- Fachtagungen benennen
Fachgesellschaften	- Mitgliedschaft - Funktion
Transferaktivitäten (Gesellschaft, Wirtschaft und Politik)	- Art der Aktivitäten
Begutachtungstätigkeiten	-
Sonstiges	-

#### **D. Akademische Selbstverwaltung**

Selbstverwaltungsgremien	- Mitgliedschaft/Gremium
Übernahme von Aufgaben im Fachbereich	- Lehrorganisation - Forschungsorganisation
Sonstiges	- z.B. übergreifendes universitäres Projekt (z.B. AG Prüfungsorganisation)

---

#### **Teil 3: Inkrafttreten**

Diese Satzung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Tübingen in Kraft. Sie gilt für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, für Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sowie für Juniordozentinnen und Juniordozenten bzw. Tenure-Track-Dozentinnen und Tenure-Track-Dozenten, die nach Inkrafttreten dieser Satzung berufen werden. Gleichzeitig tritt die erste Satzung zur Änderung des Qualitätssicherungskonzeptes gemäß § 51 b LHG für Juniorprofessuren mit Tenure Track und Evaluationssatzung betreffend Juniorprofessuren und Juniordozenturen vom 11.01.2019 (Amtliche Bekanntmachung 2/2019 vom 21.01.2019) außer Kraft.

Tübingen, den 15.07.2021

Professor Dr. Bernd Engler  
Rektor