Evaluationssatzung zur Qualitätssicherung für Tenure-Track-Professuren

vom 11. Dezember 2018 *

Aufgrund von § 8 Abs. 5 i.V.m. § 19 Abs. 1, § 48 Abs. 1, §§ 51, 51 b des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der Fassung vom 1. April 2014 (GBl. S. 99), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 18. März 2018 (GBl. S. 85), hat der Senat der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd am 28.11.2018 die folgende Evaluationssatzung zur Qualitätssicherung für Tenure-Track-Professuren an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd beschlossen.

§ 1 Rahmenbedingungen

(1) Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sind Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach § 51 b 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-Professur).
(2) Tenure-Track-Professuren werden gemäß § 51 Abs. 7 LHG für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen/Beamten auf Zeit ernannt. Die Leistungen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors sind am Ende ihrer/seiner Dienstzeit zur Feststellung ihrer/seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer zu evaluieren.
(3) Die Befristungen und Zeiten für die Zwischen- und Abschlussevaluation von Tenure-Track-Professuren erfolgen gemäß der Satzung zur Evaluation von Juniorprofessuren der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd, es sei denn, die Satzung zur Qualitätssicherung von Tenure-Track-Professuren enthält abweichende oder zusätzliche Regelungen.
(4) Nach § 48 Abs. 1 Satz 3 und 5 LHG kann von einer Ausschreibung einer Professur abgesehen und das Berufungsverfahren vereinfacht werden, wenn eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor der eigenen Hochschule auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Berufungsgruppe berufen werden soll, deren Grundlage in einem mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmten Qualitätssicherungskonzept der Hochschule geregelt ist.

§ 2 Ausschreibung und Berufung der Tenure-Track-Professur

(1) Für eine Tenure-Track-Professur gelten gemäß § 51 Abs. 2 bis 4 LHG die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren. Neben den allgemeinen dienstlichen Voraussetzungen sind dies:

---

* Die nachstehenden aufgeführten Satzungen sind in der Fassung eingearbeitet:
2. ÄS vom 18.06.2020 (Amtl. Bekanntmachung Nr. 1/2020) mit Auflage des MWK
2. ÄS vom 20.02.2020 (Amtl. Bekanntmachung Nr. 1/2020) in Kraft getreten 01.02.2020.
1. ÄS vom 15.05.2019 (Amtl. Bekanntmachung Nr. 9/2019) in Kraft getreten 01.04.2019.

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
- pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachzuweisen ist,
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird oder durch die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit.

Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll i.d.R. nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist.
Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Akademische Mitarbeiterin/Akademischer Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen i.d.R. nicht mehr als sechs Jahre betragen haben.
(2) Die Ausschreibung einer Tenure-Track-Professur erfolgt in der Regel international. 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 2- oder W 3-Professur werden bereits in der Ausschreibung der W1-Professur ausgewiesen.
(3) Bewerberinnen und Bewerber, die an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd promoviert wurden und die sich auf eine Tenure-Track-Professur bewerben, sollen nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd wissenschaftlich tätig gewesen sein, es sei denn, das Gebot der Bestenauslese nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule.
(4) Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. Nachwuchswissenschaftler, die sich in den ersten Jahren im Anschluss an die Promotion bereits auf dem Karriereweg zur Professur befinden, werden bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren adäquat berücksichtigt. Bereits erbrachte Leistungen können auf die Evaluierungen angerechnet werden, dies ist entsprechend in der Berufungsvereinbarung im Kontext der festgelegten Evaluationskriterien schriftlich festzuhalten. In diesem Zusammenhang kann auch im Einvernehmen mit der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor eine zeitliche Vorverlegung der Evaluationen vereinbart und in der Berufungsvereinbarung schriftlich festgehalten werden.
(5) Für das Verfahren zur Besetzung der Tenure-Track-Professur gilt die Richtlinie der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd bei Berufungen von Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern vom 15.11.2016, wobei zudem § 51 Abs. 6 LHG mit der Maßgabe gilt, dass im Berufungsverfahren zur Besetzung der Tenure-Track-Professur international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen sind. Wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen.
(6) Die Berufung auf eine Tenure-Track-Professur begründet noch keine Übernahmegarantie. Maßgeblich ist die Evaluation, mit der das Leistungsprinzip gewahrt und die Qualität gesichert wird. Bei positiver Abschlussevaluation ist der Tenure-Track jedoch verbindlich. In diesem Fall wird von der Ausschreibung der Professur abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht.

§ 3 Gleichstellungsstandards

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Auswahlkommission (Tenure-Track-Professur) nach § 51 Abs. 6 LHG kraft Amtes an und ist ein stimmberechtigtes Mitglied. Wie im Leitfaden für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungsverfahren formuliert, gibt es gesetzliche Vorgaben und PH-interne Selbstverpflichtungen, welche die geschlechtsparitätische Besetzung von Professuren zum Ziel haben. Die Mitglieder der Berufungs- und Evaluationskommissionen sowie auch das Tenure-Board stehen diesbezüglich in besonderer Verantwortung, alle Mittel und Wege auszuschöpfen, um diesem Ziel näher zu kommen.

§ 4 Mentoring der Tenure-Track-Professur

(1) Für alle Tenure-Track-Professuren wird ein Mentoring-Programm etabliert, welches jeder Tenure-Track-Professorin und jedem Tenure-Track-Professor mindestens eine fachnahe Mentorin oder einen fachnahen Mentor (hochschulintern und/oder hochschulextern) zur Seite stellt. Bei der Auswahl für externe Mentorinnen und Mentoren kann die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor auf entsprechende Partnerhochschulen und Partneruniversitäten sowie Vernetzungsstrukturen zurückgreifen. Im Rahmen des Mentorats sollen die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor insbesondere bezüglich der Evaluierungen und der weiteren Karriereplanung regelmäßig beraten werden.

(2) Bei der Auswahl der Mentorinnen/der Mentoren (bis zu zwei Personen sind möglich) wird die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor vom Fakultätsvorstand beraten und auf die entsprechenden Vernetzungsstrukturen hingewiesen.
Die Mentorin/Der Mentor bzw. die Mentoratsmitglieder werden auf Empfehlung des Fakultätsvorstands von der Hochschulleitung bestellt. Die Kandidatin/Der Kandidat kann Personen dafür vorschlagen, ebenso bei Ausscheiden einer Mentorin/eines Mentors.

(3) Die Mentoratsmitglieder sollen unterstützend auf die Erfüllung der in der Leistungsvereinbarung vereinbarten Anforderungen hinwirken und die Tenure-Track-Professorin/den Tenure-Track-Professor bei der Vorbereitung auf die Rolle als akademische Führungskraft begleiten und beraten. Die Inanspruchnahme der Angebote einer Mentorin/eines Mentors soll dabei durch den/die Mentee freiwillig erfolgen. In einer Mentoringvereinbarung werden die Beratungsziele und -abläufe festgehalten.

(4) Jährliche Beratungs- und Statusgespräche zum Zwecke der frühzeitigen Orientierung und ggf. Veränderung werden im Rahmen des Mentorats angeboten. Sie unterliegen dem Grundsatz der Vertraulichkeit.

(5) Die Funktion einer Mentorin/eines Mentors schließt die Mitgliedschaft in der Evaluierungskommission und die Beteiligung am Verfahren zur Zwischen- oder Abschlussevaluation aus.

§ 5 Ausstattung und Ausgestaltung der Tenure-Track-Professur

(1) Informationen über den Verfahrensablauf, Kriterien und Maßstäbe der Evaluierungen sowie fachspezifische Anforderungen und Kriteriengewichtungen werden der Tenure-Track-Professorin bzw. dem Tenure-Track-Professor gemäß § 51 Abs. 7 Satz 2 in der mit ihr/ihm abzuschließenden Zielvereinbarung im Rahmen der Berufungsverhandlung zwischen Hochschulleitung und TTP schriftlich mitgeteilt (vgl. dazu den Leitfaden für die Evaluation von Tenure-Track-Professuren).

(2) Die Ausstattung der Tenure-Track-Professur soll die unabhängige und selbstständige Forschung der Tenure-Track-Professoren und Tenure-Track-Professorinnen ermöglichen. Mit der Berufung wird der Tenure-Track-Professur eine fachspezifisch angemessene Ausstattung zugesprochen, zudem weiterer, gleichberechtigter Zugang zu Ressourcen und Infrastruktur.

§ 6 Tenure-Board

(1) Der Senat der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd richtet eine ständige Kommission für Tenure-Track-Verfahren ein (Tenure-Board). Jede Fakultät schlägt zwei eigene Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer als Mitglieder des Tenure-Boards vor. Darüber hinaus schlagen das Rektorat und/oder die Dekanate zwei hochschulexterne Professorinnen und Professoren als Mitglieder des Tenure-Boards vor. Die Mitglieder des Tenure-Boards werden als sog. ständige Mitglieder für die Dauer von vier Jahren durch den Senat gewählt und dürfen nicht zugleich Mentorinnen oder Mentoren gemäß § 4 dieser Satzung sein. Die Mitglieder sollen möglichst die wissenschaftlichen Profilbereiche der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd abdecken. Die oder der für den wissenschaftlichen Nachwuchs zuständige Prorektorin/Prorektor sowie die Gleichstellungsbeauftragte gehören dem Tenure-Board als weitere stimmberechtigte Mitglieder an. Das Tenure-Board soll (möglichst) geschlechterparitätisch zusammengesetzt sein.
(2) Vorsitzende/r des Tenure-Boards ist die/der Prorektor/-in für Forschung, Entwicklung und internationale Beziehungen. Das Tenure-Board wählt aus den von den Fakultäten vorgeschlagenen Mitgliedern eine Stellvertretung. Zu den Aufgaben der oder des Vorsitzenden gehören insbesondere die Leitung der Sitzungen und die Führung der laufenden Geschäfte nach Maßgabe der Beschlüsse des Tenure-Boards.
(3) Das Tenure-Board ist zuständig für alle professoralen Tenure-Track-Verfahren. Im Zusammenhang mit dieser Ordnung ist es Aufgabe des Tenure-Boards, die Entscheidung hinsichtlich der Verstetigung des Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors auf Basis der Empfehlungen der Evaluationskommission vorzubereiten.
Aus der Gruppe der ständigen Mitglieder des Tenure-Boards in Verbindung mit weiteren Professorinnen und Professoren der Hochschule sowie unter Beteiligung von externer (internationaler) Fachexpertise (u.a. im Rahmen von externen Vergleichsgutachten) organisiert der/die Vorsitzende des Tenure-Boards im Benehmen mit der fachlich zuständigen Fakultät für die Beurteilung der Einzelfälle fachbezogen eine Evaluationskommission.
(4) Das Tenure-Board entwickelt allgemeine Kriterien für die Evaluationszielvereinbarungen und spricht Empfehlungen zur Ausgestaltung und Verbesserung der Verfahren aus, um hochschulweit einheitliche Qualitätsstandards für diese Verfahren sowie Transparenz und Verfahrenssicherheit der Tenure-Track-Evaluationen zu gewährleisten. Das Tenure-Board spricht auch Empfehlungen für die Qualifizierung und Fortbildung der am Verfahren beteiligten Personen in den Gremien aus.

§ 7 Fakultätsübergreifende Evaluationskommission

(1) Der Evaluationskommission als Untergruppe des Tenure-Boards gehören kraft Amtes an:

- ein Mitglied des Dekanats der zuständigen Fakultät,
- die Leiterin/der Leiter des Instituts, dem die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor angehört,
- ein ständiges Mitglied des Tenure-Boards, das nicht der zuständigen Fakultät angehört,
- die Gleichstellungsbeauftragte.

Die Amtsinhaber/Amtsinhaberinnen der kraft Amtes vertretenen Kommissionsmitglieder können im Einvernehmen mit dem/der jeweiligen Amtsnachfolger/Amtsnachfolgerin auch bei einem Ausscheiden aus dem Amt weiter Mitglied der Evaluationskommission in bereits begonnenen Verfahren bleiben.
(2) Darüber hinaus sind zwei externe Mitglieder zu beteiligen.
(3) Eine studentische Vertreterin/Ein studentischer Vertreter ist im Benehmen mit dem Studierendenparlament zu bestellen.
(4) Die Evaluationskommissionen sollen möglichst geschlechterparitätisch zusammengesetzt sein.
(5) Zumindest ein Evaluationsgremium muss die Mindestanforderungen an die Besetzung von Berufungskommissionen nach dem LHG erfüllen.

§ 8 Gutachten
(1) Die externen Gutachten sind von zwei international ausgewiesenen Gutachterinnen und Gutachtern einzuholen. Wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind zudem ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen.
(2) Die Auswahl und Bestellung der Begutachtenden setzt voraus, dass diese über einen hinreichenden Überblick über den fachwissenschaftlichen Erkenntnisstand in denjenigen Fachgebieten verfügen, mit denen sich die Forschungen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors befassen. Vom Vorhandensein der erforderlichen Fachkompetenz kann bei Personen ausgegangen werden, die in dem von der Tenure-Track-Professorin/ dem Tenure-Track-Professor behandelten Fachgebiet oder jedenfalls in einem von deren/dessen Forschungstätigkeit wesentlich berührten Fachgebiet ausgewiesen sind.
(3) Das Vorschlagsrecht für die Auswahl der externen Begutachtenden liegt bei der Evaluationskommission nach Anhörung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors.
(4) Die Begutachtenden sollen Veröffentlichungen und mindestens den Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors zur Kenntnis erhalten und darüber hinaus die Möglichkeit erhalten, weitere Informationen einzuholen.
(5) Die Gutachten der Zwischenevaluation sollen sich auf die Leistungen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors in der Forschung beziehen, darüber hinaus jedoch – im Sinne der Prozessbegleitung – auch eine perspektivische Einschätzung für die Zeit der Weiterbeschäftigung abgeben.
(6) Bei der Auswertung der einzelnen Punkte des Selbstberichts sowie der externen Gutachten sollte dem Umstand Rechnung getragen werden, dass einzelne Kriterien in den jeweiligen Fakultäten und Wissenschaftsdisziplinen eine unterschiedliche Bedeutung haben. Die Gewichtung muss daher der Evaluationskommission, die aus Fachleuten aus den einzelnen Gebieten zusammengesetzt wird, mit Bezug auf die Zielvereinbarung durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Tenure-Boards mitgeteilt werden.

§ 9 Evaluationskriterien
(1) Gegenstand der Evaluation sind alle Aufgabenbereiche einer Tenure-Track-Professur: Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung, mit Schwerpunkt auf Forschung und Lehre. Die bei der Zwischen- und Abschlussevaluation zugrunde liegenden Evaluationskriterien werden der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor spätestens mit der Berufungsvereinbarung schriftlich mitgeteilt.

(2) Folgende Evaluationskriterien werden der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors zugrunde gelegt, die in einem Selbstbericht zu berücksichtigen sind:

Bereich Forschung

- Nennung und Erläuterung der wichtigsten Forschungsprojekte
- Nennung und Darstellung der internen, externen, nationalen und internationalen Kooperationen
- Erschienene oder eingereichte Publikationen im Berichtszeitraum
- Nennung und Erläuterung der im Berichtszeitraum gestellten Drittmittelanträge
- Auflistung der im Berichtszeitraum eingeworbenen Drittmittel
- Nennung der im Berichtszeitraum erhaltenen Preise und Auszeichnungen
- Nennung der betreuten Qualifikationsarbeiten und betreuten wissenschaftlichen Hausarbeiten
- Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien
- Organisation wissenschaftlicher Tagungen
- Wissenschaftliche Vorträge
- Tätigkeiten zum Zweck des Wissenstransfers

Bereich Lehre

- Kurze Erläuterung zur Einbindung in vorhandene Studiengänge
- Betreuung von Praktika
- Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen
- Beratung und Betreuung von Studierenden
- Art und Umfang von Prüfungstätigkeiten
- Ergebnisse der Lehrevaluation
- Ggf. Stellungnahme zu Ergebnissen der Lehrevaluation
- Eigene Weiterbildung

Bereich akademische Selbstverwaltung

- Mitarbeit in Gremien
- Leitungs- und Führungsaufgaben
- Studiengangentwicklung

Darüber hinaus:

- Begutachtungs- und Reviewtätigkeiten
- Aktivitäten in der Scientific Community
- Sonstiges hochschulübergreifendes Engagement

(3) Den Evaluationskriterien liegen Bewertungsmaßstäbe zugrunde, die sich bereits in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Der Kriterienkatalog ist im Leitfaden für die Zwischen- und Abschlussevaluation einer Tenure-Track-Professur dargestellt.

§ 10 Zwischenevaluation der Tenure-Track-Professur

(1) Gemäß des Dienstverhältnisses findet eine Zwischenevaluation statt. Die Zwischenevaluation hat primär orientierenden Charakter. Die Tenure-Track-Professorin/Der Tenure-Track-Professor soll bei der Zwischenevaluation

- eine Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen,
- einen Ausblick hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung und der Befähigung zur Hochschullehrerin/zum Hochschullehrer

von der Evaluationskommission erhalten. Die Zwischenevaluation erfolgt in der Regel nach vier Jahren (Ausnahmeregelungen entsprechend § 2 Abs. 4 sind zu beachten). Sie verschafft Transparenz und eine Orientierung über den weiteren Karriereweg. Auch stellt sie im Erfolgsfall kein Präjudiz der Tenure-Entscheidung dar.

(2) Die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor beantragt bei der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden des Tenure-Boards neun Monate vor dem Ende des vierjährigen Dienstverhältnisses die Zwischenevaluation. Dem Antrag sind die in § 9 genannten Unterlagen beizufügen. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende des Tenure-Boards setzt im Benehmen mit der fachlich zuständigen Fakultät und dem Rektorat eine Evaluationskommission ein.

(3) Vor der Zwischenevaluation soll eine Statusberatung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors durch die Mentorin/den Mentor bzw. die Mentoratsmitglieder stattfinden.

(4) Die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Evaluationskommission, die Dekanin oder der Dekan der fachlich zuständigen Fakultät und ein Mitglied des Tenure-Boards führen mit der Tenure-Track-Professorin bzw. dem Tenure-Track-Professor im Rahmen der Zwischenevaluation ein Orientierungsgespräch über die bisherige und weitere Entwicklung. Die Ergebnisse des Gesprächs werden schriftlich festgehalten.

(5) Die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Evaluationskommission erstellt aufgrund des Beschlusses durch die Evaluationskommission einen Bericht, der die Verlängerung des Dienstverhältnisses empfiehlt oder ablehnt. Dem Bericht sind die Ergebnisse des Orientierungsgespräches beizufügen.

(6) Die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Evaluationskommission legt den Bericht zur Zwischenevaluation dem Rektorat vor, das die Entscheidung über die Verlängerung des Dienstverhältnisses der Tenure-Track-Professur allein auf Basis des Evaluationsergebnisses trifft.

§ 11 Abschlussevaluation der Tenure-Track-Professur

(1) Vor der Abschlussevaluation soll eine Statusberatung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors durch die Mentorin/den Mentor stattfinden.

(2) Die Abschlussevaluation von Juniorprofessuren mit Tenure-Track erfolgt im Rahmen des angemessen vereinfachten Berufungsverfahrens gemäß § 48 Abs. 1 LHG.

(3) Die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor beantragt bei der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden des Tenure-Boards neun Monate vor dem Ende des verlängerten befristeten Dienstverhältnisses die Abschlussevaluation. Die Vorsitzende/Der Vorsitzende des Tenure-Boards setzt im Benehmen mit der zuständigen Fakultät und dem Rektorat eine Evaluationskommission ein. Die Besetzung der Kommission erfüllt die Mindestanforderungen an die Besetzung von Berufungskommissionen gemäß § 51 b Abs. 2 und § 48 Abs. 3 LHG. Darüber hinaus gelten für die Besetzung der Berufungskommission die Vorgaben der Richtlinie zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch

Gmünd. Ein Rektoratsmitglied leitet diese Kommission oder nimmt als zusätzliches Mitglied an ihr teil.
(4) An der Evaluation werden externe Mitglieder gemäß § 7 Abs. 2 und international ausgewiesene Gutachterinnen/Gutachter gemäß § 8 Abs. 1 dieser Satzung beteiligt.
(5) In die Bewertung der Abschlussevaluation fließt ein hochschulöffentlicher Vortrag mit Diskussion ein, der von der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor in Absprache mit der Evaluationskommission terminiert wird.
(6) Die Übernahme auf eine W2/W3-Professur auf Lebenszeit setzt voraus, dass die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor in der Abschlussevaluation eine Bewährung in ihren/seinen Aufgaben der Juniorprofessur nachweist (Näheres zur Beurteilung der Bewährung ist im Leitfaden für die Evaluation von Tenure-Track-Professuren mit Beschluss des Rektorats vom 30.11.2018 geregelt; in seiner jeweils gültigen Fassung). Gegenstand der Evaluation sind daher alle Aufgabenbereiche einer Tenure-Track-Professur: Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung (siehe hierzu § 9 dieser Satzung) zu denen jeweils konkrete Evaluationskriterien definiert werden und der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor spätestens mit der Berufungsvereinbarung schriftlich übermittelt wurde.
(7) Der Fakultätsrat nimmt das Ergebnis der Evaluationskommission zur Kenntnis. Eine Prüfung des Ergebnisses der Evaluation durch den Fakultätsrat bezieht sich ausschließlich auf Rechts- und Verfahrensfehler.

§ 12 Eignung
(1) Fakultätsrat und Senat nehmen den Bericht der Berufungskommission zur Kenntnis. Eine Prüfung des Ergebnisses der Evaluation durch Fakultätsrat und Senat bezieht sich ausschließlich auf Rechts- und Verfahrensfehler.
(2) Wurde die Eignung positiv bewertet, dann erfolgt das weitere Verfahren nach den Regelungen des Berufungsverfahrens für Professorinnen und Professoren gemäß § 48 LHG.
(3) Im Falle eines negativen Votums der Berufungskommission erhält die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor die Möglichkeit zu einer Stellungnahme.
(4) Hat sich die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor nicht bewährt, kann das Beamtenverhältnis gemäß § 51 b Abs. 2 Satz 5 mit ihrer oder seiner Zustimmung um bis zu ein Jahr verlängert werden.

§ 13 Erteilung einer Urkunde
Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor erhält eine Urkunde über die erfolgreiche Evaluation der Leistungen zur Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer. Damit werden die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre nach § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 LHG als Einstellungsvoraussetzung für eine Professur als erbracht angesehen. Die Urkunde enthält die Bezeichnung des Faches oder des Fachgebiets, für das die Leistungen anerkannt werden. Sie ist von der Rektorin oder vom Rektor und von der Dekanin oder dem Dekan der Fakultät, welcher die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor angehört, zu unterzeichnen sowie mi dem Siegel der Hochschule zu versehen.

§ 14 Vorzeitige Berufung auf eine Professur zur Rufabwehr
Zur Abwehr eines externen Rufes kann, soweit eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht, nach § 48 Abs. 1 Satz 6 LHG die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor bereits vor Ende der Dienstzeit entfristet und auf eine Lebenszeitprofessur berufen werden. Das Verfahren erfolgt entsprechend der Abschlussevaluation, wobei aufgrund des externen Rufes auf externe Gutachten verzichtet werden kann.

§ 15 Befangenheitsregelung
Die Gewährleistung einer unbefangenen Evaluation, deren Ausgang über die Berufung auf eine W2/W3-Professur entscheidet, ist eine besondere Herausforderung für die Hochschule, da die zu berufenden Tenure-Track-Professorinnen/Tenure-Track-Professoren schon seit mehreren Jahren zum Kollegium gehören. Daher ist zu jedem Zeitpunkt im Evaluationsverfahren sicherzustellen, dass keine Personen beteiligt sind, die wegen Befangenheit auszuschließen sind (gemäß § 17 der Verfahrenssatzung und §§ 20 und 21 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes). Die Befangenheitsregelungen sind hochschulöffentlich zu machen und allen Mitgliedern in den Evaluationsgremien schriftlich vorzulegen.

§ 16 Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen
(1) Diese Satzung tritt am Tage nach der öffentlichen Bekanntmachung in Kraft und findet Anwendung auf Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren nach § 51 b LHG, die nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Satzung berufen werden.
(2) Die Evaluationssatzung für Juniorprofessuren im Rahmen des Qualitätssicherungskonzeptes an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd vom 20.07.2016 bleibt in Kraft, findet allerdings für Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren nach § 51 b LHG, die nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Satzung berufen werden, keine Anwendung.

Schwäbisch Gmünd, 11. Dezember 2018

gez. Prof. Dr. Claudia Vorst
Rektorin