Evaluationssatzung für Juniorprofessuren ohne Tenure-Track im Rahmen des Qualitätssicherungskonzepts an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

vom 6. Dezember 2022

Aufgrund von § 51 Abs. 7 LHG vom 01.01.2005 (GBl. S.1) zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 2021 (GBl. 2022 S. 1,2) hat der Senat der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd in seiner Sitzung am 23. November 2022 die nachfolgende Evaluationssatzung für Juniorprofessuren ohne Tenure-Track im Rahmen des Qualitätssicherungskonzeptes an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd beschlossen.

§ 1 Rahmenbedingungen

(1) Diese Evaluationssatzung bezieht sich auf Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren ohne Tenure Track.

(2) Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren werden gemäß § 51 Abs. 7 LHG für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen/Beamten auf Zeit ernannt. Die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors sind am Ende ihrer/seiner Dienstzeit zur Feststellung ihrer/seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer zu evaluieren.

(3) Wird das Dienstverhältnis zunächst auf eine Dauer von bis zu vier Jahren befristet, erfolgt am Ende dieses Dienstverhältnisses eine Zwischenevaluation. Eine vorzeitige Zwischen- oder Endevaluation kann von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor bei der zuständigen Fakultät beantragt werden; eine vorzeitige Zwischenevaluation ist frühestens nach zweieinhalb Jahren, eine vorzeitige Endevaluation frühestens 1,5 Jahre nach erfolgreicher Zwischenevaluation möglich. Nach der Zwischenevaluation soll anschließend das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors mit ihrer/seiner Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät von der Rektorin/von dem Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie/er sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert werden.

(4) Weitere Verlängerungen sind abgesehen von den Fällen des § 45 Abs. 6 LHG nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessor/Juniorprofessorin. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.

§ 2 Ausschreibung und Berufung der Juniorprofessur

(1) § 51 Abs. 2 bis 4 LHG sind die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
- pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder durch Qualifizierungszertifikate 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 Stellen für Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren sind international auszuschreiben. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben nach § 46 Abs. 3 LHG beschreiben.

Eine detaillierte Beschreibung für die Durchführung des Berufungsverfahrens ist in der Richtlinie der PH Schwäbisch Gmünd zum Verfahren bei Berufungen von Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern vom 25.06.2021 beschrieben.

(3) Bei der Berufung auf eine Juniorprofessur können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen oder nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrem ersten Hochschulabschluss die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren, es sei denn, das Gebot der Bestenauslese nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule (gem. § 51 Abs. 5 LGH).

(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 Juniorprofessuren 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 Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor eine zeitliche Vorverlegung der Evaluationen vereinbart und in der Berufungsvereinbarung schriftlich festgehalten werden (vgl. auch § 1 Abs. 3).

(5) Über den genauen Verfahrensablauf sowie die Kriterien und Maßstäbe des Evaluationsverfahrens wird die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor bereits bei der Berufung schriftlich informiert (siehe auch § 5 Abs. 1). Die Evaluation dient insbesondere auch der Überprüfung der bei der Berufung definierten Leistungen.

§ 3 Gleichstellungsstandards

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Auswahlkommission (Juniorprofessur) 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 stehen diesbezüglich in besonderer Verantwortung, alle Mittel und Wege auszuschöpfen, um diesem Ziel näher zu kommen.

§ 4 Mentoring der Juniorprofessur

(1) Für alle Juniorprofessuren wird ein Mentoring-Programm etabliert, welches jeder Juniorprofessorin und jedem Juniorprofessor 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 Juniorprofessorin/der Juniorprofessor auf entsprechende Partnerhochschulen und Partneruniversitäten sowie Vernetzungsstrukturen zurückgreifen. Im Rahmen des Mentorats sollen die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor 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 Juniorprofessorin/der Juniorprofessor 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 Juniorprofessorin/den Juniorprofessor 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 Juniorprofessur

(1) Informationen über den Verfahrensablauf, Kriterien und Maßstäbe der Evaluierungen sowie fachspezifische Anforderungen und Kriteriengewichtungen werden der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor gemäß § 51 Abs. 7 Satz 2 in der mit ihr/ihm abzuschließenden Zielvereinbarung im Rahmen der Berufungsverhandlung zwischen Hochschulleitung und Juniorprofessorin/Juniorprofessor schriftlich mitgeteilt.

(2) Die Ausstattung der Juniorprofessur soll die unabhängige und selbstständige Forschung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ermöglichen. Mit der Berufung wird der Juniorprofessur eine fachspezifisch angemessene Ausstattung zugesprochen, zudem weiterer, gleichberechtigter Zugang zu Ressourcen und Infrastruktur.

§ 6 Evaluation der Juniorprofessur

Gemäß dem Dienstverhältnis finden eine Zwischenevaluation sowie eine Endevaluation statt.

§ 7 Evaluationskommission

(1) Das Rektorat setzt auf Vorschlag des Dekanats die Evaluationskommission ein. Die Evaluationskommission muss die Mindestanforderungen an die Besetzung von Berufungsverfahren laut Landeshochschulgesetz erfüllen.
(2) Für die Evaluationskommission gelten die folgenden Regelungen:
Kraft Amtes gehören zu der Kommission:
- ein Mitglied des Rektorats,
- ein Mitglied des Dekanats der zuständigen Fakultät,
- die Leiterin/der Leiter des Instituts, dem die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor angehört,
- die/der Gleichstellungsbeauftragte.

Die Amtsinhaber/Amtsinhaberinnen der kraft Amtes vertretenen Kommissionsmitglieder können auch bei einem Ausscheiden aus dem Amt weiter Mitglied der Evaluationskommission in bereits begonnenen Verfahren bleiben.

(3) Der Kommission müssen mindestens zwei fachkundige Hochschullehrerinnen/ Hochschullehrer als stimmberechtigte Mitglieder angehören.
(4) Eine studentische Vertreterin/Ein studentischer Vertreter ist im Benehmen mit dem Studierendenparlament zu bestellen.
(5) Die Evaluationskommissionen sollen möglichst geschlechterparitätisch zusammengesetzt sein.
(6) Die Zusammensetzung der Kommission hat Auswirkung auf die zu bestellenden Begutachtenden. Bei der Beteiligung von mindestens drei auswärtigen Mitgliedern in der Kommission, davon mindestens ein international ausgewiesenes Mitglied, ist mindestens ein externes Gutachten anzufordern. Sind in der Kommission keine externen Mitglieder vertreten, so sind mindestens zwei Gutachten von international ausgewiesenen Expertinnen und Experten einzuholen. Wenn dies vom fachlichen Profil der Professur geboten erscheint, sind ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen. Bei der Zwischenevaluation ist die Evaluation gleich zusammengesetzt, allerdings ist nur ein Gutachten einer/eines international ausgewiesenen Expertin/Experten notwendig, wenn in der Kommission keine externen Mitglieder vertreten sind.
(7) Das Rektorat bestimmt im Einvernehmen mit dem Dekanat die Leitung der Evaluationskommission. Die Evaluationskommission führt das Evaluationsverfahren zu Forschung, Lehre, akademischer Selbstverwaltung und Wissenstransfer durch. Ihr obliegt die Auswahl externer Begutachtenden nach Anhörung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors. Die Evaluationskommission erarbeitet einen Bericht und eine Empfehlung an die Fakultät. Es ist hierbei freigestellt, ob der Bericht zu den Punkten einzeln Stellung nimmt oder summarisch abgefasst wird.

§ 8. Gutachten

(1) 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 Juniorprofessorin/des Juniorprofessors befassen. Vom Vorhandensein der erforderlichen Fachkompetenz kann bei Personen ausgegangen werden, die in dem von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor behandelten Fachgebiet oder jedenfalls in einem von deren/dessen Forschungstätigkeit wesentlich berührten Fachgebiet ausgewiesen sind.

(2) Das Vorschlagsrecht für die Auswahl der externen Begutachtenden liegt bei der Evaluationskommission nach Anhörung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors.

(3) Die Begutachtenden sollen Veröffentlichungen und mindestens den Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors zur Kenntnis erhalten und darüber hinaus die Möglichkeit erhalten, weitere Informationen einzuholen.

(4) Die Gutachten der Zwischenevaluation sollen sich auf die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors in der Forschung beziehen, darüber hinaus jedoch – im Sinne der Prozessbegleitung – auch eine perspektivische Einschätzung für die Zeit der Weiterbeschäftigung abgeben.

(5) 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 von der Evaluationskommission, die aus Fachleuten aus den einzelnen Gebieten zusammengesetzt wird, vorgenommen werden.

§ 9 Befangenheitsregelung (nach den Gutachten)

Zu jedem Zeitpunkt im Evaluationsverfahren ist 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.

§ 10 Evaluationskriterien

(1) Gegenstand der Evaluation sind alle Aufgabenbereiche einer Juniorprofessur: Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung und Wissenstransfer, mit Schwerpunkt auf Forschung und Lehre. Die bei der Zwischen- und Abschlussevaluation zugrunde liegenden Evaluationskriterien werden der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor spätestens mit der Berufungsvereinbarung schriftlich mitgeteilt.

(2) Folgende Evaluationskriterien werden der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation 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
- Wissenschaftliche Vorträge
- Begutachtungs- und Review-Tätigkeiten

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
- gegebenenfalls Stellungnahme zu Ergebnissen der Lehrevaluation
- eigene Weiterbildung im Bereich der Hochschuldidaktik

Bereich Selbstverwaltung:
- Mitarbeit in Gremien
- Leitungs- und Führungsaufgaben
- Studiengangentwicklung

Bereich Wissenstransfer:
- Organisation wissenschaftlicher Tagungen
- Tätigkeiten zum Zweck des Wissenstransfers

Darüber hinaus:
- 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 Endevaluation einer Juniorprofessur dargestellt.

§ 11 Verfahrensablauf der Zwischenevaluation der Juniorprofessur

(1) Die Zwischenevaluation hat primär orientierenden Charakter. Die Juniorprofessorin/Der Juniorprofessor soll bei der Zwischenevaluation
   a. eine Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen,
   b. 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.

(2) Die Federführung für die inhaltliche Durchführung der Zwischenevaluation liegt bei der jeweiligen Fakultät. Der Fakultätsvorstand eröffnet das Verfahren, indem er die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor zum Einreichen eines Selbstberichts auffordert, dem Rektorat eine Evaluationskommission vorschlägt und die Evaluation inhaltlich betreut und durchführt.

(3) Die Kommission erhält Informationen zu den Publikationen und zum beruflichen Werdegang der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors bis zum Zeitpunkt der Berufung. Die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor soll in der Evaluationskommission Gelegenheit haben, im Rahmen eines Kolloquiums den Selbstbericht mündlich auszuführen. Gegenstand der Evaluierung sind alle Aufgabenbereiche einer Juniorprofessur wie Forschung, Lehre, Selbstverwaltung und Wissenstransfer im Rahmen der bei der Berufung definierten Leistungserwartungen. Die Kommission kann zudem auf Basis des Selbstberichts konkrete Fragen an die externen Begutachtenden formulieren.

(4) Vor der Zwischenevaluation soll eine Statusberatung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors durch die Mentorin/den Mentor bzw. die Mentoratsmitglieder stattfinden.

(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.

(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 Juniorprofessur allein auf Basis des Evaluationsergebnisses trifft.

(7) Im Anschluss an die Beschlussfassung des Rektorats findet eine Orientierungsgespräch mit der Juniorprofessorin bzw. mit dem Juniorprofessor statt. Das Orientierungsgespräch führt die oder der Vorsitzende der Evaluationskommission in der Regel gemeinsam mit der Institutsleitung durch.

§ 12 Verfahrensablauf der Endevaluation der Juniorprofessur

(1) Die Federführung für die inhaltliche Durchführung der Endevaluation liegt bei der jeweiligen Fakultät. Der Fakultätsvorstand eröffnet das Verfahren, indem er die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor zum Einreichen eines Selbstberichts auffordert, dem Rektorat eine Evaluationskommission vorschlägt und die Evaluation inhaltlich betreut und durchführt.

(2) Vor der Endevaluation soll eine Statusberatung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors durch die Mentorin/den Mentor erfolgen.

(3) Bei der Endevaluation trägt die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor hochschulöffentlich ihre/seine Ergebnisse der Forschung vor.

(4) Die Evaluationskommission kommt auf Grundlage des Selbstberichts, der/des externen Gutachten/s sowie des hochschulöffentlichen Vortrags zu einer Empfehlung, die sie in einem Bericht an den Fakultätsvorstand weiterleitet.

(5) Der Empfehlung der Evaluationskommission an Fakultätsrat und Senat sind folgende Unterlagen beizufügen:
- Antrag der Evaluationskommission (umfasst den Bericht und das Abstimmungsergebnis der Evaluationskommission)
- Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors
- externe/s Gutachten

§ 13 Eignung

(1) Fakultätsrat und Senat nehmen den Bericht der Evaluationskommission zur Kenntnis. Eine Prüfung des Ergebnisses der Endevaluation durch Fakultätsrat und Senat bezieht sich ausschließlich auf Rechts- und Verfahrensfehler.

(2) Im Falle eines negativen Votums der Evaluationskommission erhält die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor die Möglichkeit zu einer Stellungnahme. Im Zweifelsfall kann der Fakultätsvorstand verlangen, dass ein neuer Bericht erarbeitet wird.

(3) Laut LHG § 51 Abs. 9 kann der Senat einem Juniorprofessor/einer Juniorprofessorin nach vollständigem Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder des befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses auf Vorschlag der Fakultät die Bezeichnung »außerplanmäßige Professorin/außerplanmäßiger Professor« verleihen, wenn sie/er sich nach Maßgabe von Absatz 7 weiterhin bewährt hat und solange sie/er Aufgaben in der Lehre im Umfang von mindestens zwei Semesterwochenstunden wahrnimmt; die Durchführung dieser Veranstaltungen darf nicht von der Bezahlung einer Lehrvergütung abhängig gemacht werden. § 39 Abs. 4 Satz 3 LHG gilt für den Widerruf der Befugnis zur Führung der Bezeichnung entsprechend.

§ 14 Erteilung der Urkunde

Nach erfolgreicher Endevaluation wird eine Urkunde über die erfolgreiche Evaluation der Leistungen zur Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer überreicht. 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 der Juniorprofessor angehört, zu unterzeichnen sowie mit dem Siegel der Hochschule zu versehen.

§ 15 Übergangsregelung

(1) Diese Evaluationssatzung für Juniorprofessuren ohne Tenure-Track findet erstmalig ihre Anwendung für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ab dem 15. Dezember 2022.
(2) Die Evaluationssatzung für Juniorprofessuren vom 20.07.2016 gilt für alle Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die vor dem 15. Dezember 2022 berufen wurden. Diese Satzung gilt nur so lange, bis alle nach der Evaluationssatzung vom 20.07.2016 berufenen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ihr Evaluationsverfahren abgeschlossen haben.

§ 16 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am 15. Dezember 2022 in Kraft und findet Anwendung auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach § 51 LHG, die nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Satzung berufen werden.

Schwäbisch Gmünd, den 6. Dezember 2022

Prof. Dr. Claudia Vorst
Rektorin