



Qualitätssicherungskonzept für Tenure-Track-Professuren an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

Beschluss des Senats der PH Schwäbisch Gmünd
vom 28. November 2018

Inhalt:

- 1) Einführung
- 2) Evaluationssatzung zur Qualitätssicherung für Tenure-Track-Professuren (inkl. Leitfaden für die Evaluation von Tenure-Track-Professuren)
- 3) Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen von Hochschullehrer_innen
- 4) Kurzübersicht (Ablaufschema) für Berufungsverfahren
- 5) Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungs- und Evaluationsverfahren

**Satzung der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd
für die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren vom
28.11.2018**

Einführung/Präambel

Die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd (PH SG) hat bereits in der Vergangenheit die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses regelmäßig in ihren Struktur- und Entwicklungsplänen (SEP) verankert. Sie hat schon früh die Möglichkeit der Junior-Professur genutzt und u.a. auch einen „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege nach der Promotion der PH Schwäbisch Gmünd“ im Senat verabschiedet. Mit dem SEP 2017 – 2021 wird die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses noch stärker strukturell verankert und durch ein Personalentwicklungskonzept ergänzt.

Im Zusammenhang mit den 2018 erweiterten Vorgaben des Landes in Bezug auf die Tenurierung von Juniorprofessuren beschloss der Senat in seiner Sitzung am 28.11.2018 aufgrund von § 8 Abs. 5 i.V.m. § 51 b Abs. 2 Satz 1 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), das Qualitätssicherungskonzept für Tenure-Track-Professuren an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd.

Das Qualitätssicherungskonzept setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen, die im Verlaufe einer Juniorprofessur in ihrer jeweils gültigen Fassung zum Tragen kommen:

- Evaluationsatzung zur Qualitätssicherung für Tenure-Track-Professuren
- Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen von Hochschullehrer_innen
- Kurzübersicht (Ablaufschema) für Berufungsverfahren (Hochschullehrer_innen)
- Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungs- und Evaluationsverfahren

Somit ist ein Gesamtkonzept für die Qualitätssicherung von Berufungen und Evaluationen von Juniorprofessuren mit Tenure-Track entstanden, das die Strukturen, das Verfahren und die Qualitätsstandards satzungsmäßig und transparent regelt.

Für die Besetzung von Tenure-Track-Professuren wird danach ein qualitätsgesichertes Berufungsverfahren, bei dem international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter beteiligt werden, etabliert. Es wird der für den Übergang auf eine dauerhafte Professur notwendigen Erfordernis einer erfolgreichen, qualitätsgesicherten Evaluierung nach Kriterien entsprochen, die bei der Berufung klar definiert und transparent sind.

Alle Phasen der Juniorprofessur werden durch ein gezieltes Mentoring und spezielle Weiterbildungsangebote (u.a. auch Forschungskolloquien, Graduiertenakademie) sowie ein zentrales Tenure-Board begleitet.

Das Qualitätssicherungskonzept und dessen nachfolgende Bestandteile bieten somit den Rahmen für einen transparenten Karriereweg, Verbindlichkeit von Evaluierungsergebnissen und höchste Qualitätsstandards. Alle Unterlagen sind bereits vor der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen für etwaige Bewerber und Bewerberinnen öffentlich zugänglich.

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 und § 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, 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 Berufsgruppe 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 die Einstellungs Voraussetzungen für Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren. Neben den allgemeinen dienstlichen Voraussetzungen sind dies:

* Die nachstehenden aufgeführten Satzungen sind in der Fassung eingearbeitet:
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 Absatz 2 des Grundgesetzes gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule.

(4) 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 Absatz 6 LHG mit der Maßgabe gilt, dass im Berufungsverfahren zur Besetzung der Tenure-Track-Professur international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen sind.

(5) 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.

(5) Die Mentorin/Der Mentor ist nicht Mitglied der Evaluierungskommission und nicht am Verfahren zur Zwischen- oder Abschlussevaluation beteiligt. Mit Zustimmung der/des Mentee kann eine Mentorin/ein Mentor als beratendes Mitglied an Sitzungen der Evaluierungskommission teilnehmen. Sie/Er nimmt zu keinem Zeitpunkt eine Leistungsbewertung vor. Die Mentorin/Der Mentor garantiert die Vertraulichkeit der Gespräche.

§ 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 Absatz 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 Profildbereiche 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-Board 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 Evaluationskommission

- (1) Der Evaluationskommission als Untergruppe des Tenure-Boards gehören kraft Amtes an:
- ein Mitglied des Dekanats der fachlich zuständigen Fakultät,
 - die Leiterin/der Leiter des Instituts, dem die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor angehört,
 - ein ständiges Mitglied des Tenure-Boards,
 - 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 müssen entweder zwei auswärtige Mitglieder beteiligt sein, davon mindestens ein internationales Mitglied einer ausländischen Hochschule oder einer international anerkannten ausländischen Forschungseinrichtung, oder es sind mindestens zwei Gutachten von international ausgewiesenen externen Gutachterinnen/Gutachtern bzw., wenn dies vom fachlichen Profil der Professur geboten erscheint, von ausländischen Gutachterinnen/Gutachtern für die Evaluation einzuholen.

(3) Eine studentische Vertreterin/Ein studentischer Vertreter ist im Benehmen mit dem AStA 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) Anzahl und Herkunft der Begutachtenden sind abhängig von der Zusammensetzung der Evaluationskommission. 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.

(2) Das Vorschlagsrecht für die Auswahl der externen Begutachtenden liegt bei der Evaluationskommission nach Anhörung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors.

(3) 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.

(4) 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.

(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 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.

(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
- Studiengangsentwicklung

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 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 nach vier Jahren verschafft Transparenz und eine Orientierung über den weiteren Karriereweg. Sie stellt auch 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 Orientierungsgesprächs 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 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 angemessenen vereinfachten Berufungsverfahrens gemäß § 48 Abs. 1 LHG.

(3) Das Evaluationsverfahren wird neun Monate vor dem Ende des verlängerten befristeten Dienstverhältnisses durch den Vorsitzenden des Tenure-Boards eingeleitet und setzt im Benehmen mit der fachlich 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 Berufs- 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 Absatz 2 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).

(7) Die Berufungskommission kommt auf Grundlage des Selbstberichts sowie der externen Gutachten zu einer Empfehlung, die sie in einem Bericht über das Tenure-Board an den Fakultätsvorstand weiterleitet, der die Beschlussfassung im Fakultätsrat gemäß § 25 Abs. 1 Nr. 4 LHG herbeiführt. Bericht und Empfehlung werden im Fakultätsvorstand diskutiert.

§ 12 Eignung

(1) Der Fakultätsvorstand stellt auf Basis des Berichts der Berufungskommission bei der Abschlussevaluation einer Tenure-Track-Professur und des Beschlusses des Fakultätsrats fest, ob die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer geeignet und befähigt ist. Der Bericht der Kommission wird ggf. zusammen mit dem Berufungsvorschlag der Kommission und der Feststellung des Fakultätsvorstands über die Bewährung als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer dem Senat zur Beschlussfassung zugeleitet.

(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. Im Zweifelsfall kann der Fakultätsvorstand verlangen, dass ein neuer Bericht erarbeitet wird. Gegebenenfalls kann er ein neues Verfahren eröffnen.

(4) Hat sich die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor nicht bewährt, kann das Beamtenverhältnis gemäß § 51 b Absatz 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 Absatz in Verbindung mit Absatz 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 mit 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

Leitfaden für die Evaluation von Tenure-Track-Professuren

(In der vom Rektorat bestätigten Fassung; Stand 30.11.2018)

1. Funktion des Leitfadens

Der vorliegende Leitfaden gibt Hinweise zu Inhalt und Ablauf der Evaluierungen (Zwischen- und Abschlussevaluation) einer Tenure-Track-Professur. Er versteht sich als Erläuterung und Ergänzung der in der Evaluationssatzung zur Qualitätssicherung für Tenure-Track-Professuren getroffenen Regelungen und soll die Arbeit der mit der Evaluation befassten Gremien sowie der Gutachterinnen und Gutachter unterstützen. Er stellt keine rechtsverbindliche Vorschrift dar.

2. Rechtliche Grundlagen

Nach dem geltenden Hochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg (§ 51 Abs. 7 LHG) werden Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Die Leistungen der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors sind am Ende ihrer oder seiner Dienstzeit zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer zu evaluieren.

Wird das Dienstverhältnis zunächst auf eine Dauer von bis zu vier Jahren befristet, erfolgt am Ende dieses Dienstverhältnisses eine Zwischenevaluation; in diesem Fall soll das Beamtenverhältnis der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors mit ihrer oder seiner Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät von der Rektorin oder dem Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation bewährt hat; andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors bis zu einem Jahr verlängert werden.

Nach § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG kann von der Ausschreibung einer Professur abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht werden, wenn eine Tenure-Track-Professorin/ein Tenure-Track-Professor auf die entsprechende Professur berufen werden soll und bereits in der Ausschreibung zur Tenure-Track-Professur die in einem mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmten Qualitätssicherungskonzept der Hochschule ausgewiesenen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung genannt und die Zusage auf Übernahme im Falle der Bewährung benannt sind (§ 51 b Abs. 1).

3. Evaluationsverfahren

Das Tenure-Board ist zuständig für alle professoralen Tenure-Track-Verfahren. Zu den Aufgaben des Tenure-Boards gehört es, die Entscheidung hinsichtlich der Verfestigung des Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors auf Basis der Empfehlungen der Evaluationskommission vorzubereiten.

3.1 Zwischenevaluation

Verfahrenseröffnung

Die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor stellt einen Antrag auf Einleitung der Zwischenevaluation bei der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden des Tenure-Boards, die bzw. der daraufhin das Verfahren zur Zwischenevaluation eröffnet. Mit dem Antrag wird der Selbstbericht eingereicht.

Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors

Der Selbstbericht enthält eine Stellungnahme sowie eine Dokumentation der Leistung in den ersten knapp dreieinhalb Jahren der Tenure-Track-Professur (Details siehe „4. Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors“).

Einsetzung der Evaluationskommission

Die oder der Vorsitzende des Tenure-Boards veranlasst die Einrichtung einer fakultätsübergreifenden Evaluationskommission als Untergremium des Tenure-Boards im Benehmen mit dem fachlich zuständigen Fakultätsvorstand und dem Rektorat. Der Evaluationskommission gehören an:

- ein Mitglied des Dekanats der fachlich zuständigen Fakultät,
- die Leiterin/der Leiter des Instituts, dem die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor angehört,
- ein ständiges Mitglied des Tenure-Boards,
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- zwei auswärtige Mitglieder, davon mindestens ein internationales Mitglied (alternativ können auch mindestens zwei Gutachten von international ausgewiesenen Gutachterinnen/Gutachtern bzw., wenn dies vom fachlichen Profil der Professur geboten erscheint, von ausländischen Gutachterinnen/Gutachtern eingeholt werden),
- ein studentisches Mitglied im Benehmen mit der Fachschaft bzw. des AStA.

Bei der Zusammenstellung der Evaluationskommission ist möglichst auf Geschlechterparität zu achten.

Bestimmung externer Gutachter oder Gutachterinnen

Die Anzahl und Herkunft der Begutachtenden sind abhängig von der Zusammensetzung der Evaluationskommission. Die Auswahl und Bestellung der Begutachtenden setzt voraus, dass diese in den Fachgebieten ausgewiesen sind, mit denen sich die Forschungen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors befassen.

Die Evaluationskommission schlägt nach Anhörung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors dem Tenure-Board im Benehmen mit dem fachlich zuständigen Fakultätsrat entsprechend der Kommissionszusammensetzung ein bis zwei externe (internationale) Gutachterinnen oder Gutachter vor, die eine schriftliche Beurteilung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors abgeben.

Evaluation durch externe Gutachter oder Gutachterinnen

Als Grundlage für ihr Gutachten erhalten die externen Gutachter oder Gutachterinnen den von der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor zusammengestellten Selbstbericht und die in diesem Zeitraum erstellten Veröffentlichungen. Außerdem erhalten die Gutach-

ter oder die Gutachterinnen diesen Leitfaden. Die Gutachter oder Gutachterinnen sollen hauptsächlich die Forschungstätigkeit der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors beurteilen. Sie können in ihre Evaluation jedoch auch Aspekte aus der Lehrtätigkeit und der Gremienarbeit mit einbeziehen. Zu beachten ist hierbei, dass die Zwischenevaluation zu einem akademisch frühen Alter durchgeführt wird, entsprechend sind die wissenschaftlichen Leistungen einzuordnen.

Folgende Leitfragen sollten im Gutachten beantwortet werden:

- Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors?
- Wie beurteilen Sie die Leistungen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors im nationalen und internationalen Vergleich?
- Wie beurteilen Sie die Relevanz und die Durchführbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben für das vierte bis sechste Jahr der Tenure-Track-Professur?

Bericht der Evaluationskommission

Die Evaluationskommission berät über die Bewährung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors anhand der festgelegten Kriteriengewichtung, des vorgelegten Selbstberichtes und des externen Gutachtens bzw. der externen Gutachten. Nach Prüfung der Dokumente wird die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor zu einem Orientierungsgespräch mit der/dem fachlich zuständigen Dekanin/Dekan, der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden der Evaluationskommission und einem Mitglied des Tenure-Boards eingeladen und erhält die Gelegenheit, ihren bzw. seinen Selbstbericht mündlich darzustellen.

Aufgrund der von der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor eingereichten Unterlagen, der externen Gutachten und dem Ergebnis des Orientierungsgesprächs verfasst die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht. Der Bericht sollte eine Beschreibung und kritische Evaluation von Forschung, Lehre und Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung der Kandidatin/des Kandidaten beinhalten. Bei der Beurteilung der Forschungsleistung ist dem bzw. den Gutachten maßgeblicher Einfluss auf die Evaluationsentscheidung einzuräumen. Der Bericht endet mit einer Empfehlung zur Verlängerung oder Ablehnung der Verlängerung der Tenure-Track-Professur (Details wie z.B. zur Gliederung siehe „6. Bericht der Evaluationskommission“).

Der Bericht und Beschluss einer Empfehlung der Evaluationskommission wird über die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Evaluationskommission dem Rektorat vorgelegt, das die Entscheidung über die Verlängerung des Dienstverhältnisses der Tenure-Track-Professur trifft.

Beschluss des Rektorats

Aufgrund der vorliegenden Dokumente fasst das Rektorat einen Beschluss und die Rektorin/der Rektor veranlasst gemäß § 51 Abs. 7 Satz 3 des LHG bei Empfehlung auf Verlängerung die zweijährige Verlängerung des zeitlich befristeten Beamtenverhältnisses der Tenure-Track-Professur oder bei Feststellung der Nichtbewährung mit Zustimmung der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors eine Verlängerung von bis zu einem Jahr.

3.2 Abschlussevaluation

Verfahrenseröffnung

Die Vorsitzende/Der Vorsitzende des Tenure-Boards leitet die Abschlussevaluation ein und fordert die Tenure-Track-Professorin/den Tenure-Track-Professor auf, einen aktualisierten Selbstbericht einzureichen.

Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors

Die Tenure-Track-Professorin/Der Tenure-Track-Professor legt innerhalb von vier Wochen nach Aufforderung eine Stellungnahme sowie eine Dokumentation ihrer/seiner Leistung über die bisherige Zeit der Tenure-Track-Professur vor (Details siehe „4. Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors“).

Einsetzung der Evaluationskommission

Die oder der Vorsitzende des Tenure-Boards veranlasst die Einrichtung einer fakultätsübergreifenden Evaluationskommission im Sinne einer Berufungskommission im Benehmen mit dem fachlich zuständigen Fakultätsvorstand und dem Rektorat als Untergremium des Tenure-Boards. Hierbei hat die Besetzung der Kommission die Mindestanforderungen an die Besetzung von Berufungskommissionen (gemäß § 51 b Abs. 2 und § 48 Abs. 3 LHG) zu erfüllen.

Der Evaluationskommission gehören kraft Amtes an:

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

darüber hinaus:

- zwei auswärtige Mitglieder, davon mindestens ein internationales Mitglied einer ausländischen Hochschule oder einer international anerkannten ausländischen Forschungseinrichtung (alternativ können auch mindestens zwei Gutachten von international ausgewiesenen Gutachterinnen/Gutachtern bzw., wenn dies vom fachlichen Profil der Professur geboten erscheint, von ausländischen Gutachterinnen/Gutachtern eingeholt werden),
- ein studentisches Mitglied im Benehmen mit der Fachschaft bzw. des AStA.

Bestimmung externer Gutachter oder Gutachterinnen

Siehe unter 3.1

Evaluation durch externe Gutachter oder Gutachterinnen

Siehe unter 3.1

Bericht der Evaluationskommission

Die Evaluationskommission berät über die Bewährung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors anhand der festgelegten Kriteriengewichtung, des vorgelegten Selbstberichtes, der externen Gutachten sowie eines hochschulöffentlichen Vortrags und eines Kolloquiums mit der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor.

Auf der Grundlage der von der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor eingereichten Unterlagen, des externen Gutachtens bzw. der externen Gutachten, des hochschulöffentlichen Vortrags und des Kolloquiums verfasst die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht. Der Bericht sollte eine Beschreibung und kritische Evaluation von Forschung, Lehre und Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung der Kandidatin/des Kandidaten beinhalten. Dem bzw. den Gutachten ist maßgeblicher Einfluss auf die Evaluationsentscheidung über die Forschungsleistung einzuräumen.

Der Bericht (siehe Details unter „6. Bericht der Evaluationskommission“) und der Beschluss einer Empfehlung der Evaluationskommission (= Berufungskommission) werden an den Fakultätsvorstand der fachlich zuständigen Fakultät über die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Tenure-Boards weitergeleitet.

Beschluss des Fakultätsrates

Der Bericht und die Empfehlung werden im Fakultätsrat diskutiert. Der Fakultätsvorstand führt gemäß § 25 Abs. 1 Nr. 4 LHG im Fakultätsrat die Beschlussfassung über Bewährung oder Nichtbewährung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors herbei. Der Beschluss wird an die Rektorin/den Rektor weitergeleitet.

Der Beschluss bedarf der Zustimmung durch den Senat. Die Rektorin/Der Rektor informiert den Fakultätsvorstand über die Entscheidung des Senats.

Wurde die Eignung positiv bewertet, dann erfolgt das weitere Verfahren nach den Regelungen des Berufungsverfahrens für Professorinnen und Professoren gemäß § 48 LHG.

Im Falle eines negativen Votums der Berufungskommission erhält die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor die Möglichkeit zu einer Stellungnahme. Im Zweifelsfall kann der Fakultätsvorstand verlangen, dass ein neuer Bericht erarbeitet wird. Gegebenenfalls kann er ein neues Verfahren eröffnen.

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

4. Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors

Der Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors besteht aus zwei Teilen: einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation.

Die persönliche Stellungnahme für die Zwischenevaluation beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen gut drei Jahren der Tenure-Track-Professur und umreißt die geplanten Vorhaben für das vierte bis sechste Jahr. Hierbei soll auf die drei Bereiche Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung eingegangen werden. In der Stellungnahme hat die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor die Gelegenheit, ihre/seine Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Dabei sollten vor allem der Stand der Arbeit an den wichtigsten

langfristigen Forschungsvorhaben, Problemlösungen und Perspektiven deutlich gemacht werden. Darüber hinaus sollten Pläne und Konzepte für die weitere Ausgestaltung der Tenure-Track-Professur entwickelt werden. Der Bericht soll selbstkritisch sein, also nicht nur Erfolge, sondern auch Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung mitteilen.

In der einzureichenden Dokumentation, die eher eine faktische Bestandsaufnahme sein soll, sollten neben einem Lebenslauf die in der Evaluationsatzung zur Qualitätssicherung für Tenure-Track-Professuren unter § 8 Abs. 2 genannten Evaluationskriterien angeführt werden. Aus dem Bericht sollte deutlich werden, inwiefern die zur Berufung mitgeteilten Evaluationskriterien und Bewertungsmaßstäbe erfüllt bzw. erreicht wurden. Der Bericht sollte höchstens zehn Seiten umfassen. Veröffentlichungen sind als Anhang beizufügen.

Für die Abschlussevaluation ist der Selbstbericht zur Zwischenevaluation entsprechend fortzuschreiben und alle Veröffentlichungen sind beizufügen.

5. Bewertungskriterien

Der Evaluation liegen Kriterien zugrunde, die sich bereits in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Der nachstehende Kriterienkatalog ist einerseits von der Überlegung bestimmt, dass diese Kriterien im Interesse universitätsübergreifender Qualitätsstandards möglichst einheitlich zur Anwendung gelangen sollten, dass andererseits aber auch den unterschiedlichen Fächerkulturen hinreichend Rechnung getragen werden muss. Diese Kriterien bieten deshalb einen möglichen Rahmen der Evaluation, der – abhängig vom jeweiligen Fach – erweitert oder eingegrenzt werden kann. Spätestens mit der Rufannahme muss der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor die Gewichtung und Konkretisierung der Kriterien bekannt sein.

Beurteilung der Leistungen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors im **Bereich Forschung:**

- zur Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes, Innovationsgehalt, Originalität der bisherigen und geplanten Forschungsprojekte
- zur methodischen Fundiertheit der Forschung
- zur nationalen und internationalen Sichtbarkeit der Forschung
- zum eigenen Forschungsprofil/zu eigenen Forschungsfeldern

Evaluationskriterium	Orientierende Kriterien zur Bewertung
Nennung und Erläuterung der wichtigsten Forschungsprojekte	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl • Innovationsgehalt • Methodische Fundiertheit der Forschung • Interdisziplinarität
Nennung und Darstellung der internen, externen, nationalen und internationalen Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl • Form der Kooperation (Forschungsprojekte, Publikationen, Austausch etc.)
Erschienene oder eingereichte Publikationen im Berichtszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Publikationen • Art der Publikation (Fachartikel, Monografie etc.) • Publikationen mit Reviewverfahren • Alleinautor_in/Koautor_in • Zitationen (impact factor der Zeitschriften) • Rezeption und Bewertung der Veröffentlichungen in der Forschung • Bewertung der Veröffentlichung über den Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes

Evaluationskriterium	Orientierende Kriterien zur Bewertung
Nennung und Erläuterung der im Berichtszeitraum gestellten Drittmittelanträge	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl • Drittmittelgeber (DFG, BMBF, EU, Land, Stiftungen etc.) • Forschungsprojekt oder Auftragsforschung • Interdisziplinarität
Nennung der im Berichtszeitraum erhaltenen Preise und Auszeichnungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl • Art der Preise/Auszeichnungen
Nennung der betreuten Qualifikationsarbeiten und betreuten wissenschaftlichen Hausarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl betreuter Promotionen, Erstgutachter/Zweitgutachter, abgeschlossen/laufend, Thema, Ergebnis bei abgeschlossenen Promotionen • Anzahl betreuter wissenschaftlicher Hausarbeiten, Bachelor/Master, abgeschlossen/laufend, Thema
Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl • Gremienart und Funktion • Fachgesellschaften
Organisation wissenschaftlicher Tagungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Tagungen (eigene oder Mitveranstalter_in) • Größe der Tagung • National oder international • Innovationsgehalt (Thema, innovative Veranstaltungselemente etc.)
Wissenschaftliche Vorträge	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl • Veranstaltungsart (Tagung, Konferenz etc.) • Vortrag auf Einladung • Vortrag nach Reviewverfahren
Tätigkeiten zum Zweck des Wissenstransfers	<ul style="list-style-type: none"> • Benennung und Art • Zielgruppe (Gesellschaft, Wirtschaft, Politik) • Erörterung der Relevanz für die Hochschule

Beurteilung der Leistungen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors im Bereich Lehre:

- zur fachlichen Breite und den Lehrformaten der durchgeführten Lehrveranstaltungen (Lehrspektrum)
- zur Eigenständigkeit, pädagogischen, didaktischen und wissenschaftlichen Fundierung der Lehrveranstaltungen
- zu Innovationsleistungen in der Lehre
- zur Beratungsfähigkeit
- zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Evaluationskriterium	Orientierende Kriterien zur Bewertung
Kurze Erläuterung zur Einbindung in vorhandene Studiengänge	<ul style="list-style-type: none"> • Benennung der Studiengänge • Art der Einbindung (Lehre, Studiengangsleitung, Studiengangsentwicklung etc.)
Betreuung von Praktika	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl • Art der Praktikabetreuungen • Funktion

Evaluationskriterium	Orientierende Kriterien zur Bewertung
Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl • Veranstaltungsform (Vorlesung, Seminar, Projektseminar, Exkursion etc.) • Größe der Lehrveranstaltungen • BA- oder MA-Veranstaltungen • Innovationscharakter der Lehrveranstaltung (Didaktik, Art der Lehr- und Unterrichtsmaterialien, Verwendung digitaler Medien und Multimedia, Entwicklung neuer Lehrformate) • Lehrangebote in anderen Sprachen • Einladung zu Gastprofessuren
Beratung und Betreuung von Studierenden sowie Doktorandinnen und Doktoranden	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beratungen/Betreuungen • Art der Beratung und Betreuung (bei Abschlussarbeiten, Hausarbeiten, Referaten, Klausurnachbesprechungen, Studienberatungen, Praktikumsberatung etc.) • Betreuung von Austauschstudierenden • Einbindung von Studierenden in Forschungsprojekten/-tätigkeiten • Einbindung von Doktorand_innen in die Lehre
Evaluationskriterium	Orientierende Kriterien zur Bewertung
Art und Umfang von Prüfungstätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Art der Prüfungen (Klausurstellungen/-korrekturen, Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, benotete Referate/Projektarbeiten, mündliche Prüfungen etc.) • Erst-, Zweitprüfer_in
Ergebnisse der Lehrevaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Benotungen
Ggf. Stellungnahme zu Ergebnissen der Lehrevaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Lehrevaluation
Eigene Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Besuch von Kursen in Hochschuldidaktik

Beurteilung der Leistungen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors im **Bereich akademische Selbstverwaltung:**

- zur Personalführungskompetenz
- zum konzeptionellen/hochschulstrategischen Denken
- zur Teamfähigkeit

Evaluationskriterium	Orientierende Kriterien zur Bewertung
Mitarbeit in Gremien	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Gremienmitgliedschaften • Funktion • Übernahme sonstiger Aufgaben für die PH Schwäbisch Gmünd
Leitungs- und Führungsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Personalverantwortung für wen? • Leitungsverantwortung für was in welcher Form (Studiengang, Abteilung, Forschungsprojekt, Geschäftsführung eines Zentrums etc.)? • Nachweise für Fortbildungen zur Personalführung
Studiengangsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Benennung des Studiengangs (Differenzierung zwischen BA-/MA-Ebene) • Funktion • Dauer/Umfang

Darüber hinaus

Evaluationskriterium	Orientierende Kriterien zur Bewertung
Begutachtungs- und Reviewtätigkeiten	<ul style="list-style-type: none">• Bereiche (z.B. Fachzeitschriften, Tagung, Drittmittelanträge, Akkreditierungsverfahren etc.)• Anzahl
Aktivitäten in der Scientific Community	<ul style="list-style-type: none">• Funktionen in Gremien der Fachgesellschaften oder -verbänden
Sonstiges hochschulübergreifendes Engagement	<ul style="list-style-type: none">• Beteiligung am Aufbau von (internationalen) Hochschulkooperationen• Tätigkeiten für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen

6. Bericht der Evaluationskommission

Der schriftliche Bericht der Evaluationskommission fasst die von der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor eingereichten Unterlagen sowie die externen Gutachten zur Zwischenevaluation zusammen. Daraus abgeleitet wird die Empfehlung zur Gewährung oder Ablehnung der Verlängerung der Befristung um zwei weitere Jahre.

Der Bericht sollte wie folgt gegliedert sein:

1. Zusammenfassung (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen)
2. Einleitung
 - 2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts, Auswahl und Beschreibung der externen Gutachterinnen/Gutachter)
 - 2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
3. Darstellung und Profil der Forschung
 - 3.1 Schwerpunkte
 - 3.2 Darstellung der Einzelleistung
 - 3.3 Wissenschaftliche Kooperationen (inner-/außeruniversitär, international)
4. Darstellung der Lehre
 - 4.1 Darstellung der Lehrveranstaltungen
 - 4.2 Betreuung von Studierenden sowie Doktorandinnen und Doktoranden
 - 4.3 Didaktik
5. Darstellung von Selbstverwaltung und außeruniversitärem Engagement
6. Erkenntnisse und Einschätzungen
 - 6.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
 - 6.2 Einzelbewertung der Leistungen in Forschung/Lehre/Selbstverwaltung und außeruniversitärem Engagement im deutschen und internationalen Vergleich
 - 6.3 Bewertung der Gesamtleistung
 - 6.4 Zukünftige Entwicklungschancen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors
7. Empfehlungen der Evaluationskommission an den Fakultätsrat
 - 7.1 Empfehlung zur Verlängerung
 - 7.2 Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Leistung, Rahmenbedingungen etc. der Tenure-Track-Professur

Die Gliederung für den Bericht zur Abschlussevaluation ist analog aufgebaut. Bei der Bewertung der Abschlussevaluation ist unter 6.2 zusätzlich der hochschulöffentliche Vortrag mit anschließendem Kolloquium zu berücksichtigen. Kapitel 7 enthält die Empfehlungen der Evaluationskommission (hier = Berufungskommission) an den Fakultätsrat, ob die Tenure-Track-Professorin/der Tenure-Track-Professor als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer geeignet und befähigt ist.

Anlagen

Empfohlener Zeitplan für die **Zwischenevaluation**

Verfahrensschritt	Dauer	Zeitleiste nach Dienstzeit
Kurz vor der Zwischenevaluation: Statusgespräch zwischen Tenure-Track-Professorin/Tenure-Track-Professor und Mentorin/Mentor (nicht offizieller Teil der Zwischenevaluation)		3 Jahre
Antrag auf Einleitung der Zwischenevaluation (inkl. Selbstbericht) durch die Tenure-Track-Professorin/den Tenure-Track-Professor bei der bzw. dem Vorsitzenden des Tenure-Boards		3 Jahre, 3 Monate
Weiterleitung des Selbstberichtes der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors an die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden der Evaluationskommission durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden des Tenure-Boards		3 Jahre, 4 Monate
Benennung und Bestimmung von externen, international ausgewiesenen Gutachterinnen/Gutachtern nach Anhörung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors (Anzahl der Gutachten abhängig von der Art der Zusammensetzung der Kommission) Bereitstellung des Selbstberichtes (inkl. Veröffentlichungen), Ergebnissen von Lehrveranstaltungsbewertungen und der schriftlich festgehaltenen Zielvereinbarung (definierten Evaluationskriterien) an die Begutachtenden	4 Wochen	3 Jahre, 4 Monate
Eingang des bzw. der Gutachten	8 Wochen	3 Jahre, 6 Monate
Auswertung des bzw. der Gutachten und Bewertung der Leistungen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors durch die Evaluationskommission Orientierungsgespräch von der/dem fachlich zuständigen Dekanin/Dekan, der bzw. dem Vorsitzenden der Evaluationskommission und einem Mitglied des Tenure-Boards mit der/dem Tenure-Track-Professor/Tenure-Track-Professorin Bericht und Beschluss einer Empfehlung der Evaluationskommission zur Weiterleitung an das Rektorat durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Evaluationskommission	8 Wochen	3 Jahre, 8 Monate
Aufgrund der vorliegenden Dokumente fasst das Rektorat einen Beschluss und die Rektorin/der Rektor veranlasst gemäß § 51 Abs. 7 Satz 3 bei Empfehlung auf Verlängerung die zweijährige Verlängerung des zeitlich befristeten Beamtenverhältnisses der Tenure-Track-Professur oder bei Feststellung der Nichtbewährung mit Zustimmung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors eine Verlängerung von bis zu einem Jahr.	4 Wochen	3 Jahre, 10 Monate

Empfohlener Zeitplan für die **Abschlussevaluation**

Verfahrensschritt	Dauer	Zeitleiste nach Dienstzeit
Kurz vor der Abschlussevaluation: Statusgespräch zwischen Tenure-Track-Professorin/Tenure-Track-Professor und Mentorin/Mentor (nicht offizieller Teil der Abschlussevaluation)		5 Jahre
Einleitung der Abschlussevaluation durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Tenure-Boards: - Aufforderung an die Tenure-Track-Professorin/den Tenure-Track-Professor, einen aktualisierten Selbstbericht einzureichen - Einsetzen einer Evaluationskommission im Sinne einer Berufungskommission im Benehmen mit der fachlich zuständigen Fakultät und dem Rektorat; die Besetzung der Kommission erfüllt die Mindestanforderungen an die Besetzung von Berufungskommissionen (gemäß § 51 b Abs. 2 und § 48 Abs. 3 LHG). Die Evaluationskommission leitet ein Mitglied des zuständigen Dekanats.		5 Jahre, 3 Monate
Einreichung des Selbstberichts an die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden der Evaluationskommission	4 Wochen	5 Jahre, 4 Monate
Benennung und Bestimmung von externen, international ausgewiesenen Gutachterinnen/Gutachtern nach Anhörung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors durch die Evaluationskommission Bereitstellung des Selbstberichtes (inkl. Veröffentlichungen), der Ergebnisse von Lehrveranstaltungsbewertungen und der schriftlich festgehaltenen Zielvereinbarung (definierte Evaluationskriterien) an die Begutachtenden		5 Jahre, 4 Monate
Eingang der Gutachten	8 Wochen	5 Jahre, 6 Monate
Hochschulöffentlicher Vortrag und Kolloquium mit der Tenure-Track-Professorin/dem Tenure-Track-Professor		
Auswertung der Gutachten und Bewertung der Leistungen der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors durch die Evaluationskommission Bericht und Beschluss einer Empfehlung der Evaluationskommission zur Weiterleitung an den Fakultätsvorstand der fachlich zuständigen Fakultät über den Vorsitzenden des Tenure-Boards	8 Wochen	5 Jahre, 8 Monate
Fakultätsvorstand führt gemäß § 25 Abs. 1 Nr. 4 LHG die Beschlussfassung über die Bewährung oder Nichtbewährung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors im Fakultätsrat herbei; Weiterleitung des Beschlusses an die Rektorin/den Rektor	4 Wochen	5 Jahre, 9 Monate
Der Beschluss bedarf der Zustimmung durch den Senat. Die Rektorin/Der Rektor informiert den Fakultätsvorstand über die Entscheidung des Senats.	4 Wochen	5 Jahre, 10 Monate
Bei positivem Votum erfolgt das weitere Verfahren nach den Regelungen des Berufungsverfahrens für Professorinnen und Professoren gemäß § 48 LHG. Bei negativem Votum kann das Beamtenverhältnis gemäß § 51 b Abs. 2 Satz 5 LHG mit Zustimmung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors um bis zu ein Jahr verlängert werden.		

Richtlinie zum Verfahren bei Berufungen von Hochschullehrer_innen

Rektoratsbeschluss vom 23.11.2018

1. Funktionsbeschreibung und Stellenzuweisung

- 1.1. Wird die Stelle einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers frei, so prüft die Hochschule, ob deren Funktionsbeschreibung geändert, die Stelle einem anderen Bereich zugewiesen oder nicht wieder besetzt werden soll.
Hierzu ist ein Antrag des Instituts mit einer Begründung und einer Funktionsbeschreibung an den Fakultätsvorstand zu richten. Dieser führt eine Anhörung des Fakultätsrates durch (§ 46 Abs. 3 LHG) und leitet das Ergebnis mit einer Stellungnahme an das Rektorat weiter (Anlage 2). Das Vorschlagsrecht für die Funktionsbeschreibung liegt beim Fakultätsvorstand (§ 23 Abs. 3 Satz 6 Ziffer 4 LHG).

Bei der Funktionsbeschreibung von Professuren ist eine angemessene Breite der zu betreuenden Fächer vorzusehen (§ 46 Abs. 3 LHG). Außerdem sind die „Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungs- und Evaluationsverfahren“ zu beachten (Anlage 1).

Die Funktionsbeschreibung entfällt bei Übereinstimmung mit einem genehmigten Struktur- und Entwicklungsplan bzw. bei Übereinstimmung mit der bisherigen Funktionsbeschreibung.

- 1.2. Das Rektorat entscheidet über die Wiederzuweisung der Stelle (§ 46 Abs. 3 LHG).
- 1.3. Weicht die Funktionsbeschreibung vom genehmigten Struktur- und Entwicklungsplan ab, ist zuvor die Zustimmung des Wissenschaftsministeriums einzuholen unter Vorlage
- einer Stellungnahme des Senats zur Änderung der Funktionsbeschreibung (§ 19 Abs. 1 Nr. 6 LHG) und
 - einer etwaigen Befassung des Hochschulrates (§ 46 Abs. 3 LHG)

2. Stellenausschreibung

- 2.1. Das Institut erstellt einen Entwurf der Stellenausschreibung unter Berücksichtigung der Formatvorlage (Anlage 3). Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen (§ 4 Abs. 3 LHG).

Der Entwurf der Stellenausschreibung sollte beinhalten:

- Funktionsbeschreibung, Art und Umfang der Dienstaufgaben (§ 46 Abs. 1/ § 51 Abs. 4/ § 51a LHG)
- Einstellungsvoraussetzungen nach § 47/ § 51/ § 51a LHG (Anlage 5)
- evtl. weitere Bewerbungsunterlagen bzw. -anforderungen
- Geeigneter Hinweis auf Familienfreundlichkeit, Vielfalt und Gleichstellung
- Hinweis darauf, dass schwerbehinderte Personen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.
- Ansprechpartner_in für Rückfragen
- Ausschreibungsfrist (mindestens 3 Wochen)
- gewünschte Publikationsorgane, soweit nicht in der Standardausschreibung enthalten.

- 2.2. Nachdem das Rektorat die Genehmigung erteilt hat, erfolgt die internationale Veröffentlichung der Stellenausschreibung durch das Personalsekretariat. Ausgeschrieben wird standardmäßig in der Wochenzeitung DIE ZEIT (evtl. gebündelt mit weiteren Ausschreibungen), per E-Mail über den Hochschulverband, auf der Homepage der Hochschule (internationale Ausschreibung) sowie bei der Arbeitsagentur. Entsprechende zusätzliche Foren und Netzwerke können aktiviert werden, dies sollte insbesondere geschehen, falls ein Mangel an Bewerbungen vermutet wird (Anlage 1).

Die Kosten für die Standardausschreibung in DIE ZEIT werden aus dem zentralen Hochschulkapitel übernommen, weitere Kosten sind gegebenenfalls vom Institut oder/und der Abteilung zu tragen.

3. Berufungskommission

- 3.1. Das Rektorat bestellt auf Vorschlag des Fakultätsvorstandes die Mitglieder der Berufungskommission. Dem Vorschlag ist eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten beizufügen.

Bei der Besetzung der Berufungskommission sind die Bestimmungen der Verfahrenssatzung der Hochschule (§ 22) zu beachten.

- 3.2. Pflichtmitglieder der Berufungskommission (§ 48 Abs. 3 LHG)
- Rektoratsmitglied oder Mitglied des Fakultätsvorstandes als Vorsitzende oder Vorsitzender
 - mindestens eine externe, sachverständige Person
 - zwei fachkundige Frauen, davon mindestens eine Hochschullehrerin
 - Gleichstellungsbeauftragte
 - ein studentisches Mitglied

Weitere Anforderungen

- Mindestgröße beträgt fünf stimmberechtigte Mitglieder
 - professorale Mehrheit muss gegeben sein
 - fachkundige Personen sollten die Mehrheit stellen
 - Frauen und Männer sollten bei der Besetzung gleichberechtigt berücksichtigt werden (§ 10 Abs. 2 S. 2 LHG)
 - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungen von schwerbehinderten Personen (Anlage 4)
- 3.3. Bei der Besetzung einer Professur für Evangelische oder Katholische Theologie und Religionspädagogik sind Sonderregelungen zu beachten (§ 22 Abs. 1 Verfahrenssatzung).

4. Gleichstellungsbeauftragte

- 4.1. Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Berufungskommission nach § 48 Abs. 3 LHG und der Auswahlkommission (Juniorprofessur) nach § 51 Abs. 6 LHG kraft Amtes an und ist ein stimmberechtigtes Mitglied.
Sie hat das Recht auf eine frühzeitige Beteiligung an den Stellenausschreibungen (2.1.) und auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen.
- 4.2. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt darauf hin, dass die „Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungs- und Evaluationsverfahren“ (Anlage 1) beachtet werden.

5. Vereinfachtes Berufungsverfahren bei Tenure-Track-Professur (Tenure-Track-Dozentur)

- 5.1. Von einer Stellenausschreibung kann abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht werden, wenn ein/eine Tenure-Track-Professor_in (Tenure-Track-Dozent_in) der eigenen Hochschule (§ 51 b LHG) auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe berufen werden soll (§ 48 Abs. 1 Satz 4 LHG).

Voraussetzung hierfür ist, dass bereits in der Ausschreibung zur Tenure-Track-Professur die im Qualitätssicherungskonzept der Hochschule ausgewiesenen Anforderungen sowie die Zusage auf Übernahme im Falle der Bewährung benannt sind.

- 5.2. Das vereinfachte Berufungsverfahren wird in der „Kurzübersicht“ erläutert.

Hierbei sind die Bestimmungen der „Evaluationssatzung für Juniorprofessuren im Rahmen des Qualitätssicherungskonzepts“ vom 20.07.2016 (Anlage 12) bzw. der „Evaluationssatzung zur Qualitätssicherung für Tenure-Track-Professuren“ vom 17.10.2018 (Anlage 13) zu beachten.

6. Ablauf des Berufungsverfahrens

- 6.1. Das Fakultätssekretariat versendet Eingangsbestätigungen an alle Bewerber_innen und erstellt eine Liste der eingegangenen Bewerbungen.
Für jede/jeden Bewerber_in wird eine Übersicht (Synopsis) erstellt bzw. eine Selbstauskunft eingeholt mit Namen, derzeitiger beruflicher Stellung, wissenschaftlicher Ausbildung und Werdegang, Qualifikationen in Forschung und Lehre (Staatsprüfungen, Promotion, Habilitation), Angaben zur Schulpraxis (Unterrichtserfahrungen) und an die Kommissionsmitglieder weitergeleitet.
- 6.2. Die/Der Kommissionsvorsitzende lädt die Mitglieder rechtzeitig (i. d. R. acht Tage vorher) zu allen Sitzungen schriftlich ein und veranlasst, dass von jeder Sitzung ein Protokoll angefertigt wird.
- 6.3. Nach eingehender Prüfung der Bewerbungsunterlagen bestimmt die Berufungskommission die einzuladenden Kandidatinnen und Kandidaten unter Berücksichtigung der Einstellungs-voraussetzungen (Anlage 5):
- bei Professuren nach § 47 LHG
 - bei Juniorprofessuren nach § 51 LHG
 - bei Dozenturen nach § 51a LHG
- 6.4. Die **Schwerbehindertenvertretung** und der **Personalrat** sind über eingegangene Bewerbungen von schwerbehinderten Personen unmittelbar zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

Schwerbehinderte Bewerber_innen sind zu den Vorstellungsveranstaltungen einzuladen (§ 82 S. 2 SGB IX). Es besteht eine gesetzliche Verpflichtung, schwerbehinderte Personen zu einem Vorstellungsgespräch bzw. zu den Vorstellungsveranstaltungen einzuladen. Hiervon kann nur in begründeten Einzelfällen abgewichen werden.

Sollten schwerbehinderte Bewerber_innen nicht eingeladen werden, ist dies zuvor mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

Werden schwerbehinderte Bewerber_innen eingeladen, so hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Teilnahme an allen Vorstellungsveranstaltungen der schwerbehinderten und der nicht schwerbehinderten Bewerber_innen (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn die schwerbehinderte Person dies ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). Bei insgesamt ausreichender Eignung, auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behindertenbedingt schwächer ausgeprägt sind, ist der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerbern gegeben.

Die Hinweise in der Anlage 4 sind zu berücksichtigen.

- 6.5. Die Einladung zu Probelehrveranstaltungen erfolgt durch die/den Vorsitzende_n der Berufungskommission mit dem Hinweis, dass keine Reisekosten gezahlt werden.
In Einzelfällen kann in Abstimmung mit der Hochschulleitung eine Reisekostenerstattung bis 100 € vereinbart werden.
Eine Terminliste ist zeitnah an die/den Rektor_in weiterzuleiten.
- 6.6. Das **Auswahlverfahren** umfasst neben Probelehrveranstaltungen nach § 23 Abs. 3 der Verfahrensatzung ein Kolloquium mit der Berufungskommission.
- 6.7. Es wird eine vorläufige Liste der Kandidatinnen und Kandidaten mit möglichst drei Namen erstellt, für die mindestens zwei externe und vergleichende Gutachten eingeholt werden.
- Bei Juniorprofessuren und Dozenturen sind externe Gutachten nur dann erforderlich, wenn es sich um Tenure-Track-Professuren bzw. Tenure-Track-Dozenturen handelt, bei denen in der Ausschreibung die spätere Übernahme auf eine Professur in Aussicht gestellt wurde (§ 51 b LHG).
- 6.8. Die Berufungskommission erstellt einen Abschlussbericht. Neben dem Berufungsvorschlag sind folgende Unterlagen beizufügen:
- Auswertungsbogen zum Berufungsverfahren (Anlage 9)
 - Beschreibung des Ablaufes des Verfahrens (Protokolle)
 - Externe Gutachten

- Begründung der einzelnen Listenplatzierungen
- Ergebnis der Stellungnahme des Fakultätsrates
- Stellungnahme des Studiendekans/der Studiendekanin zu Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber_innen in der Lehre
- Erklärung über schwerbehinderte Bewerber_innen, gegebenenfalls eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung
- Erklärung der Gleichstellungsbeauftragten über ihre Beteiligung am Verfahren sowie ggf. ihre Stellungnahme
- Synopse der Listenbewerber_innen
- Gesamtliste aller Bewerbungen
- Bewerbungsunterlagen der Listenbewerber_innen (im Original)
- Evtl. Sondervotum

7. Gremienbeschlüsse

- 7.1. Der Berufungsvorschlag mit den vollständigen Unterlagen (6.8.) wird der Dekanin/dem Dekan zur Beschlussfassung im **Fakultätsrat** vorgelegt. Stimmt der Fakultätsrat zu, wird der Berufungsvorschlag an das Rektorat weitergeleitet. Wird ein Berufungsvorschlag vom Fakultätsrat zweimal zurückgewiesen, so wird der Berufungsvorschlag dem Rektorat zur Entscheidung über das weitere Verfahren vorgelegt (§ 24 Abs. 5 Verfahrensatzung).
- 7.2. Nach Zustimmung durch den Fakultätsrat leitet die Dekanin/der Dekan den Berufungsvorschlag an das Rektorat zur Beschlussfassung im **Senat weiter**. Wird der Berufungsvorschlag im Senat zweimal zurückgewiesen, so entscheidet das Rektorat über das weitere Verfahren (§ 24 Abs. 6 Verfahrensatzung).

8. Abschluss des Verfahrens

- 8.1. Das Rektorat informiert den Fakultätsvorstand sowie die Gleichstellungsbeauftragte über die Entscheidung des Senats.

Der/Die Dekan_in erteilt allen nicht in den Berufungsvorschlag aufgenommenen Bewerber_innen sowie allen nicht eingeladenen Bewerber_innen einen **Zwischenbescheid** (Anlage 6).

Der/Die Kommissionsvorsitzende bereitet das Formular für die Beantragung des **Einvernehmens des Wissenschaftsministeriums** vor (Nr. 1 und Nr. 6 bis 11 des Formulars) und leitet es an die Personalverwaltung weiter.

Das Rektorat leitet die Berufungsunterlagen (Punkt 6.8.) an die Personalverwaltung weiter.

- 8.2. Die Personalverwaltung erstellt die Zwischenbescheide (Anlage 6) für die im Berufungsvorschlag enthaltenen Bewerber_innen und teilt ihnen deren Platzierung mit.
- 8.3. Bei Professuren beantragt die Personalverwaltung das Einvernehmen des Wissenschaftsministeriums zum Berufungsvorschlag (§ 48 Abs. 2 LHG).

Bei Juniorprofessuren und Dozenturen ist dies nur dann erforderlich, wenn bereits in der Ausschreibung die spätere Übernahme auf die Professur in Aussicht gestellt worden ist (Tenure-Track-Professur, Tenure-Track-Dozentur) und zu den Einstellungsvoraussetzungen der entsprechenden Professur der Nachweis einer dreijährigen Schulpraxis gehört. Andernfalls erfolgt die Ruferteilung unmittelbar durch die/den Rektor_in.

- 8.4. Bei Vorliegen des Einvernehmens erteilt der/die Rektor_in den **Ruf**. Der/Die Rektor_in kann in begründeten Fällen von dem Berufungsvorschlag abweichen. Die Gründe hierfür sind zu dokumentieren und dem MWK vor Ruferteilung zur Kenntnis zu bringen. Die Personalabteilung informiert das Wissenschaftsministerium über die Ruferteilung.
- 8.5. Mit der Person, die den Ruf erhalten hat, führt das Rektorat **Berufungsverhandlungen**. Auf Antrag der/des Berufenen ist die Gleichstellungsbeauftragte und bei schwerbehinderten Bewerber_innen gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

- 8.6. Nach erfolgter Rufannahme erhalten alle Bewerber_innen, die keinen Listenplatz erhalten haben, von der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission eine Absagebenachrichtigung. Die Bewerbungsunterlagen werden zurückgegeben.

Um die Rechtsmittelfrist für die unterlegenen Bewerber_innen zu wahren, ist diese Absage mindestens zwei Wochen vor der Ernennung der/des Berufenen bekannt zu geben (Anlage 7).

Die Personalabteilung erstellt die Absagebenachrichtigungen an die unterlegenen Listenplatzierten und sendet die eingereichten Bewerbungsunterlagen zurück (Anlage 7).

Das Wissenschaftsministerium wird von der Personalverwaltung über die Rufannahme informiert.

- 8.7. Das **Ernenungsverfahren** wird von der Personalverwaltung eingeleitet (Anlage 8).

- 8.8. Die Abteilungsleitung beantragt die Raumzuweisung und leitet das Formular auf dem Dienstweg an den Kanzler/die Kanzlerin weiter.
Die Personalverwaltung informiert die weiteren Verwaltungsbereiche (MIZ, Techn. Leiter, Hausmeister) über den Neuzugang, so dass die Einstellung rechtzeitig vorbereitet werden kann.

- 8.9. Die Abteilungs- bzw. Institutsleitung bestimmt eine Person, die die neue Kollegin/den neuen Kollegen im Hause einführt und die verschiedenen Einrichtungen und Ansprechpartner_innen der Hochschule vorstellt. Hierzu sollte ein gemeinsamer Rundgang stattfinden. Über eine eventuell notwendige Erneuerung bzw. Ergänzung der Büro- und EDV-Ausstattung sind die zuständigen Abteilungen rechtzeitig zu informieren.

Kurzübersicht (Ablaufschema) für Berufungsverfahren (Hochschullehrer_innen)

(entsprechend den Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen)
Stand: Beschluss Rektorat vom 23.11.2018

Vorbemerkungen:

Rechtsgrundlagen:

Landeshochschulgesetz (u.a. § 46 ff. LHG), Verfahrenssatzung der Hochschule (§ 21 ff.)

Dienstweg

Bitte halten Sie immer den Dienstweg ein, d.h. Abteilung ⇒ Institut ⇒ Fakultät ⇒ Rektorat.

Der Fakultätsvorstand kann Anträge, die keinen Vermerk des Instituts enthalten, nicht bearbeiten.

Das Rektorat kann Anträge, die keinen Vermerk des Fakultätsvorstands enthalten, nicht bearbeiten.

Termine

Stellenausschreibungen und -besetzungen benötigen Vorlaufzeiten! Deshalb:

Stellenausschreibungen müssen 6 Wochen vor dem Ausschreibungszeitpunkt beim Fakultätsvorstand und 3 Wochen vor dem Ausschreibungszeitpunkt beim Rektorat eingehen.

Gleichstellung

Um bei den Berufungsverfahren einen geschlechtergerechten Verlauf zu gewährleisten, sind die „Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungs- und Evaluationsverfahren“ sowie deren Erläuterungen (Anlage 1) zu berücksichtigen.

Schwerbehinderte Bewerber_innen

Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Personen ist die entsprechende „Handreichung“ (Anlage 4) zu beachten.

Wichtig: Es besteht eine gesetzliche Verpflichtung schwerbehinderte Personen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Hiervon kann nur in begründeten Einzelfällen abgewichen werden.

Juniorprofessur

Bei Berufungsverfahren von Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen sind die Bestimmungen der „Evaluationsatzung für Juniorprofessuren im Rahmen des Qualitätssicherungskonzepts“ vom 20.07.2016 (Anlage 12) bzw. der „Evaluationsatzung zur Qualitätssicherung für Tenure-Track-Professuren“ vom 17.10.2018 (Anlage 13) in der jeweils gültigen Fassung zu berücksichtigen.

Tenure-Track-Professur, Tenure-Track-Dozentur

Dies sind Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen bzw. Juniordozenten/Juniordozentinnen nach § 51 LHG, deren Berufung mit der Zusage einer späteren Übernahme auf eine vergleichbare Professur in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden ist.

Richtlinie:	Rektorat	Abteilung/Institut/Fakultät	Berufungskommission	Personalabteilung
1.	Funktionsbeschreibung und Stellenzuweisung			
1.1.		Institut stellt Antrag an Fakultätsvorstand, Anhörung des Fakultätsrates, Fakultätsvorstand leitet Stellungnahme zur Verwendung der freigewordenen Stelle an das Rektorat weiter, Bei Änderungen: Vorlage einer Funktionsbeschreibung (<u>Anlage 2</u>) an das Rektorat		
1.2.	Entscheidung über die Wiederbesetzung und Stellenzuweisung			

Richtlinie:	Rektorat	Abteilung/Institut/Fakultät	Berufungskommission	Personalabteilung
2.	Stellenausschreibung			
2.1.	frühzeitige Beteiligung der <u>Gleichstellungsbeauftragten</u>	Institut leitet Entwurf der Stellenausschreibung über die Fakultät ans Rektorat (Anlage 3)		
2.2.	<u>Genehmigung der Stellenausschreibung</u>			Veröffentlichung durch das Personalsekretariat
3.	Berufungskommission			
3.1.		Fakultätsvorstand schlägt Besetzung der Berufungskommission vor, <u>Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist einzuholen.</u>		
3.2. 3.3.	Bestellung der <u>Berufungskommission</u>			
6.	Ablauf des Berufungsverfahrens			
6.1. ff.			Prüfung der Bewerbungsunterlagen und Festlegung der einzuladenden Kandidaten/ Kandidatinnen, Durchführung von Probelehreveranstaltungen, <u>Auswahlverfahren</u> und Erstellen eines Abschlussberichts mit Anlagen (Punkt 6.8.), <u>Berufungsvorschlag</u> (Anlagen 1, 4, 5, 9)	
4.			Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied	
6.4.			<u>Bei schwerbehinderten Bewerber innen:</u> (Anlage 4) Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und Information des Personalrates	
7.	Gremienbeschlüsse			
7.1.		<u>Berufungsvorschlag mit den vollständigen Anlagen wird an die Fakultät weitergeleitet zur Beschlussfassung im Fakultätsrat</u> , Fakultät leitet Berufungsvorschlag an Rektorat weiter		
7.2.	Zustimmung des Senats (Rektorat gibt eine Beschlussempfehlung an den Senat)			

Richtlinie:	Rektorat	Abteilung/Institut/Fakultät	Berufungskommission	Personalabteilung
8.	Abschluss des Verfahrens			
8.1. 8.2.	Rektorat informiert Fakultätsvorstand und Gleichstellungsbeauftragte über Senatsbeschluss	<u>Dekan_in erteilt Zwischenbescheide</u> an die eingeladenen, aber nicht platzierten Bewerber_innen sowie an alle nicht eingeladenen Bewerber_innen (Anlage 6)	Kommissionsvorsitzende_r bereitet Formular für das Einvernehmen des Wissenschaftsministeriums (MWK) vor (Anlage 14)	<u>Zwischenbescheid</u> an die platzierten Bewerber_innen (Anlage 6)
8.3.				Antrag auf Erteilung des Einvernehmens an das MWK wird vervollständigt
8.4.	<u>nach Vorliegen des MWK-Einvernehmens erteilt Rektor_in den Ruf</u>			Vorbereiten der Ruferteilung, Mitteilung über Ruferteilung ans MWK
8.5.	<u>Berufungsverhandlungen</u>			
8.6.			<u>nach Rufannahme:</u> Kommissionsvorsitzende_r erteilt Absagen an alle nicht platzierten Bewerber_innen (Anlage 7)	<u>nach Rufannahme:</u> Absagen (Anlage 7) an Listenbewerber_innen, Mitteilung über Rufannahme ans MWK
8.7.	Aushändigung der <u>Ernennungsurkunde</u>			Durchführung des Ernennungsverfahrens (Anlage 8)
8.8.		<u>Dekanatssekretariat:</u> <u>Aushändigung</u> der Begrüßungsmappe an neue Mitarbeiter_innen Abteilungsleitung leitet das Formular „Raumzuweisung“ (Anlage 11) auf den Dienstweg an Kanzler_in weiter		Begrüßungsmappe (inklusive Formular für Neueinstellungen – Anlage 10) wird zusammengestellt und ans Dekanatssekretariat weitergeleitet
8.9.		<u>Institut/ Abteilung:</u> <u>Einführung der neuen Mitarbeiter_innen im Hause</u>		

Vereinfachtes Berufungsverfahren bei einer Tenure-Track-Professur bzw. Tenure-Track-Dozentur (§ 48 Abs. 1 Satz 4 LHG i.V. m. § 51 b LHG)

Von einer Stellenausschreibung kann abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht werden, wenn ein/eine Tenure-Track-Professor_in (Tenure-Track-Dozent_in) der eigenen Hochschule (§ 51 b LHG) auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe berufen werden soll (§ 48 Abs. 1 Satz 4 LHG).

Voraussetzung hierfür ist, dass bereits in der Ausschreibung zur Tenure-Track-Professur die im Qualitätssicherungskonzept der Hochschule ausgewiesenen Anforderungen sowie die Zusage auf Übernahme im Falle der Bewährung benannt sind. Hierbei sind die Bestimmungen der „Evaluationssatzung für Juniorprofessuren im Rahmen des Qualitätssicherungskonzepts“ vom 20.07.2016 (Anlage 12) bzw. der „Evaluationssatzung zur Qualitätssicherung für Tenure-Track-Professuren“ vom 17.10.2018 (Anlage 13) zu beachten.

Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungs- und Evaluationsverfahren¹

Wiederzuweisung und Formulierung der Ausschreibung

Erledigt?

- Wurde im Antrag auf Wiederzuweisung der Ist-Zustand in der Fakultät bezüglich der Gleichstellungssituation beschrieben? Wurde geklärt, inwiefern die Professur zu Gleichstellungszielen beitragen kann (Besetzung, Denomination, Schwerpunkte in Forschung und Lehre)?
- Ist die Professur so breit ausgeschrieben, dass sich genügend Personen mit unterschiedlichen Biografien und akademischen Lebensläufen darauf bewerben können?
- Wurde die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig in den Ausschreibungsprozess einbezogen?

Zusammensetzung der Kommission

Erledigt?

- Sind mindestens zwei fachkundige Frauen, darunter eine Hochschullehrerin, in der Kommission vertreten?
- Haben alle Mitglieder der Kommission die Broschüre „Faire Berufungsverfahren“ erhalten?

Ausschreibung und Gewinnung von Bewerber_innen

Erledigt?

- Welche Bemühungen wurden unternommen, um qualifizierte Frauen und Männer in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, zur Bewerbung zu aktivieren?
→ Berichtsrelevant

Arbeit der Berufungs- und der Evaluationskommission

Erledigt?

- Wurde bei der Bewertung der Bewerbungs- bzw. der Evaluationsunterlagen die Vielfalt der akademischen Lebensläufe berücksichtigt? Wurde hier besonders der Aspekt des „akademischen Alters“ beachtet?
- Wurden die Bewerber_innen über die Angebote der PH zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert? Wurde ggf. auf den Service für Doppelkarrierepaare aufmerksam gemacht?
- Wurden Männer und Frauen als externe Gutachter_innen gewonnen?

Berufungsvorschlag bzw. Entscheid der Evaluationskommission

Erledigt?

- Wie sind die Geschlechteranteile in den einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens? Sind in Fächern, wo Frauen bzw. Männer an der PH unterrepräsentiert sind, überproportional viele Frauen bzw. Männer ausgeschieden? → Berichtsrelevant
- Kann der Berufungsvorschlag bzw. die Entscheidung der Evaluationskommission zur Erreichung der hochschulweiten paritätischen Professurbesetzung beitragen?
→ Berichtsrelevant

¹ Nicht alle Fragen beziehen sich auf beide Verfahrensarten. Bitte Zutreffendes ankreuzen.