



Rektor

Satzung zur Qualitätssicherung
und Evaluation bei
Tenure-Track-Professuren und
Juniorprofessuren *ohne* Tenure Track

(Tenure-Track-Satzung)

Nr. 1192 Datum: 05.10.2018

AMTLICHE MITTEILUNGEN



Az.: 813.217

Satzung zur Qualitätssicherung und Evaluation bei Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren *ohne* Tenure Track (Tenure-Track-Satzung)

Der Senat der Universität Hohenheim hat in seiner Sitzung am 11. Juli 2018 auf Grund des § 51b Abs. 2 Satz 1 (hinsichtlich Tenure-Track-Professuren) bzw. § 8 Abs. 5 Satz 1 (hinsichtlich Juniorprofessuren ohne Tenure Track) in Verbindung mit § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) in der Fassung vom 1. April 2014 (GBl. S. 99), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts vom 13. März 2018 (GBl. S. 85), die nachstehende Satzung beschlossen. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg hat diesem Qualitätssicherungskonzept mit Schreiben vom 17. September 2018 gemäß § 51b Abs. 2 Satz 1 LHG zugestimmt.

Präambel

Die Universität Hohenheim ist davon überzeugt, dass das in der Wissenschaft international etablierte Tenure-Track-Verfahren ein geeignetes Instrument zur strategischen Schwerpunktsetzung in Forschung und Lehre darstellt und sehr gute Chancen für die Gewinnung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus dem In- und Ausland bietet. Die Universität Hohenheim hat daher in einer Grundsatzentscheidung beschlossen, die Tenure-Track-Professur als weiteren Karriereweg – neben der klassischen Berufung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Lebenszeitprofessuren – nachhaltig zu etablieren und weiterzuentwickeln. Juniorprofessuren *ohne* Tenure Track sollen dagegen nur in begründeten Ausnahmefällen (beispielsweise bei Vorliegen eines besonderen strategischen Interesses und externer Finanzierung) eingerichtet werden.

Mit dieser Satzung werden universitätsweit verbindliche Leitlinien für die Berufung und Evaluierung von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren *ohne* Tenure Track festgelegt. Mit ihr werden gleichzeitig die für Berufungsverfahren auf Lebenszeitprofessuren geltenden Qualitätsstandards auf die Evaluierungsverfahren übertragen. Damit wird sichergestellt, dass Berufungs- und Evaluierungsverfahren für Tenure-Track-Professuren an der Universität Hohenheim auf der Basis des Landeshochschulgesetzes transparent, fair, zügig und zeitlich berechenbar durchgeführt werden.

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Satzung gilt für Juniorprofessuren nach § 51b LHG, deren Berufung mit der Zusage einer späteren Übernahme auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden ist (Tenure-Track-Professuren). Sie wird in leicht abgewandelter Form auch für Juniorprofessuren *ohne* Tenure Track nach § 51 LHG angewandt. Die Satzung regelt den Verfahrensablauf von der Ausschreibung der Professur bis zur Tenure-Evaluation und der anschließenden Übernahme auf eine W3-Lebenszeitprofessur bzw. bis zur Endevaluation bei Juniorprofessuren *ohne* Tenure Track.

(2) Im Folgenden werden die Regelungen für Tenure-Track-Professuren beschrieben. Davon abweichende Regelungen für Juniorprofessuren *ohne* Tenure Track finden sich in § 16.

§ 2 Ziel

Ziel der Satzung ist die Festschreibung der Grundzüge hinsichtlich der Qualitätssicherung bei der Berufung und Evaluierung von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sowie von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren *ohne* Tenure Track zur Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer. Die Berufungen und Evaluierungen erfolgen in einem transparenten, fairen und zeitlich berechenbaren Verfahren.

§ 3 Grundsätze

(1) Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren werden an der Universität Hohenheim in der Regel für die Dauer von sechs Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt.

(2) Am Ende der sechsjährigen Dienstzeit erfolgt eine abschließende Evaluierung der Leistungen der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors zur Feststellung ihrer bzw. seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer. Im Fall einer positiven Tenure-Evaluation schließt sich ein vereinfachtes Berufungsverfahren auf eine W3-Professur an. Hat sich die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor nach den Ergebnissen der Evaluation nicht bewährt, kann das Beamtenverhältnis mit ihrer bzw. seiner Zustimmung um bis zu einem Jahr verlängert werden.

(3) Für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, mit denen ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet wird, gelten Abs. 1 und 2 entsprechend.

§ 4 Einleitung des Berufungsverfahrens auf eine Tenure-Track-Professur

Berufungen auf Tenure-Track-Professuren werden hinsichtlich der Einleitung des Berufungsverfahrens wie Berufungen auf W3-Professuren behandelt. Die Einleitung des Berufungsverfahrens erfolgt entsprechend den Vorgaben des Berufungsleitfadens der Universität Hohenheim in der jeweils gültigen Fassung.

§ 5 Bildung der Auswahlkommission

Bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren wird gemäß § 51 Abs. 5 LHG anstelle einer Berufungskommission eine Auswahlkommission gebildet. Die Ausführungen im Berufungsleitfaden zur Zusammensetzung und zu den Aufgaben der Berufungskommission für W3-Professuren gelten entsprechend für Tenure-Track-Professuren.

§ 6 Ausschreibung

Die Ausschreibung der Tenure-Track-Professuren erfolgt in der Regel in deutscher und in englischer Sprache in geeigneten nationalen und internationalen Medien. Im Ausschreibungstext werden die Anforderungen, insbesondere der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Falle der späteren Übernahme gem. § 48 Abs. 1 S. 4 LHG eindeutig beschrieben sowie die Zusage auf Übernahme im Falle der Bewährung benannt. Auf die Satzung zur Qualitätssicherung und Evaluation bei Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren *ohne* Tenure Track wird bereits im Ausschreibungstext hingewiesen. Sie steht den Bewerberinnen und Bewerbern auf dem Berufungsportal der Universitäts-Homepage zur Verfügung.

§ 7 Gleichstellungsstandards in Auswahl-, Berufungs- und Evaluierungsverfahren

(1) Über die Regelungen des LHG hinaus bestehen Auswahl-, Berufungs- und Evaluierungskommissionen an der Universität Hohenheim zu mindestens 25 % aus Frauen. Die aktive Rekrutierung von geeigneten Kandidatinnen für die ausgeschriebene Tenure-Track-Professur ist Aufgabe der Auswahlkommission und wird im Berufungsvorschlag dokumentiert.

(2) In den Auswahl-, Berufungs- und Evaluierungsverfahren soll mindestens eines von drei externen Gutachten von einer Frau erstellt werden.

(3) Bei der Bewertung der Biographie und der wissenschaftlichen Leistungen von Bewerberinnen werden die spezifischen Bedingungen für Frauen in ihrer wissenschaftlichen Arbeit berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere die Bewertung von Unterbrechungen der Karriere wegen Familiengründung oder Pflege von Angehörigen. Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung aufgrund familiärer Pflichten werden berücksichtigt.

(4) Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte nimmt an der Beratung von Berufungslisten im Rektorat teil.

§ 8 Auswahlverfahren, Gremienweg und Berufungsverhandlungen

(1) Auswahlverfahren, Gremienweg und Berufungsverhandlungen für Tenure-Track-Professuren erfolgen entsprechend der im Berufungsleitfaden festgelegten Vorgehensweise bei W3-Professuren.

(2) Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 51 Abs. 2 LHG sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

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

Darüber hinaus soll auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist.

(3) Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Akademische Mitarbeiterin oder Akademischer Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen gemäß § 51 Abs. 3 LHG nicht mehr als sechs Jahre betragen haben.

(4) Mitglieder der Universität Hohenheim sollen nur in begründeten Ausnahmefällen oder nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Hohenheim wissenschaftlich tätig gewesen sind. Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes bleibt davon unberührt.

(5) Zur Berücksichtigung überfachlicher Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber kann als Bestandteil des Auswahlverfahrens eine Potenzialanalyse mit dem Fokus „Sozialkompetenzen und Führungspotenzial“ durchgeführt werden. Das Ergebnis dieser Potenzialanalyse soll in der Folge der systematischen und zielgerichteten Personalentwicklung der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors dienen.

(6) Die Auswahlkommission kann ihre Tätigkeit durch Expertinnen und Experten des Referats Personal- und Organisationsentwicklung der Universität beraten und begleiten lassen.

§ 9 Übergänge aus anderen Karrierewegen (Quereinstieg)

(1) Verfügt eine Bewerberin oder ein Bewerber bei der Berufung auf eine Tenure-Track-Professur bereits über hinreichende akademische Qualifikationen etwa als Leiterin bzw. Leiter einer extern evaluierten Nachwuchsgruppe (z. B. Emmy Noether-Programm, ERC Starting Grant und entsprechende Programme mit hochkompetitiven Auswahlverfahren) oder als Juniorprofessorin bzw. Juniorprofessor, kann vom Rektorat auf Antrag der Fakultät beschlossen werden, die Dauer der Qualifizierungs- und Bewährungsphase bis zur Tenure-Evaluation um bis zu zwei Jahre zu verkürzen.

(2) Die Entscheidung über eine Verkürzung der Qualifizierungs- und Bewährungsphase ist im Rahmen der Berufungsverhandlungen zu treffen. Dazu wird in einer angemessenen Einzelfallentscheidung geprüft, ob die entsprechenden Voraussetzungen in den Bereichen Forschung und Lehre sowie akademisches Engagement und überfachliche Kompetenzentwicklung vorliegen.

§ 10 Mentoring und Mentoring-Board

(1) Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren werden von einer fachnahen Professorin oder einem fachnahen Professor der Universität Hohenheim oder einer anderen deutschen Universität bzw. vergleichbaren Forschungseinrichtung während der gesamten Qualifizierungsphase beratend und unterstützend als Mentorin bzw. Mentor begleitet. Die Auswahl der Mentorin bzw. des Mentors erfolgt durch die Tenure-Track-Professorin bzw. den Tenure-Track-Professor, die bzw. der bei ihrer bzw. seiner Auswahl bei Bedarf auf die Expertise der Dekanin bzw. des Dekans und/oder der Studiendekanin bzw. des Studiendekans zurückgreifen kann. Die Entscheidung erfolgt in den ersten drei Monaten nach Dienstantritt bzw. spätestens vor der Durchführung des Auftaktgesprächs gemäß § 11 Abs. 1. Die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor kann auf die Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor verzichten.

(2) Die Mentorin bzw. der Mentor steht nicht nur für die Diskussion der fachlichen Weiterentwicklung, sondern auch für die Vermittlung von Wissen zur Universität und impliziten Spielregeln der Scientific Community sowie als Türöffnerin bzw. Türöffner und Netzwerkerin bzw. Netzwerker zur Verfügung. Sie bzw. er nimmt auch an den Statusgesprächen der Mentee bzw. des Mentees gemäß § 11 Abs. 2 teil.

(3) Die Mentorinnen und Mentoren aller Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren bilden gemeinsam das Mentoring-Board, das der kollegialen Supervision dient und für das Rektorat als Beratungsgremium für die Weiterentwicklung der Tenure-Track-Professur handelt.

§ 11 Auftakt- und Statusgespräche; Statusberatung

(1) Neuberufene Tenure-Track-Professorinnen bzw. -Professoren führen mit der Dekanin bzw. dem Dekan und der Studiendekanin bzw. dem Studiendekan ihrer Fakultät nach der Rufannahme, spätestens aber innerhalb von drei Monaten nach Dienstantritt, ein Auftaktgespräch, an dem auch die Mentorin bzw. der Mentor teilnimmt. Das Gespräch dient dazu, unter dem Dach der in der Anlage 1 zu dieser Satzung definierten Kriterien in den Bereichen Forschung, Lehre, akademisches Engagement und überfachliche Kompetenzentwicklung eine Gewichtung vorzunehmen und die gegenseitigen Erwartungen an die Tenure-Track-Professur zu kommunizieren. Die gemeinsam erzielten Ergebnisse des Auftaktgesprächs werden in einem Gesprächsprotokoll festgehalten, das im Tenure-Track-Portfolio abgelegt wird. In diesem Portfolio werden – über die gesamte Dauer der Qualifizierungs- und Bewährungsphase – alle Unterlagen gesammelt, die die Leistungsentwicklung der Tenure-Track-Professorin bzw. des Ten-

ure-Track-Professors dokumentieren und als Grundlage für die Tenure-Evaluation dienen. Darüber hinaus werden die Protokolle dem Berufungsmanagement zur Kenntnis gegeben. Das Auftaktgespräch ist zugleich der Einstieg in die regelmäßigen Statusgespräche.

(2) In einem mindestens einmal jährlich stattfindenden Statusgespräch, an dem die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor, die Dekanin bzw. der Dekan und die Studiendekanin bzw. der Studiendekan der betreffenden Fakultät sowie die Mentorin bzw. der Mentor teilnehmen, werden der aktuelle Stand der Aktivitäten in Forschung, Lehre, akademischem Engagement und überfachlicher Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund der im Auftaktgespräch getroffenen Vereinbarungen besprochen, Erwartungen ausgetauscht und reflektiert sowie bei Bedarf Veränderungen am Forschungs- und Lehrkonzept der Professur vorgenommen. Die Gespräche werden protokolliert und im Tenure-Track-Portfolio abgelegt. Darüber hinaus werden die Protokolle dem Berufungsmanagement zur Kenntnis gegeben.

(3) Nach vierjähriger Dienstzeit findet anstelle des Statusgesprächs eine Statusberatung gemäß § 51b Abs. 2 LHG statt. An der Statusberatung nehmen die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor, die Mentorin bzw. der Mentor, die Dekanin bzw. der Dekan und die Studiendekanin bzw. der Studiendekan der betreffenden Fakultät sowie eine Prorektorin bzw. ein Prorektor aus einer anderen Fakultät teil. Auf Wunsch der Tenure-Track-Professorin kann die Gleichstellungsbeauftragte an der Statusberatung teilnehmen. Die Beratung dient dazu, gemeinsam die bisherige persönliche und wissenschaftliche Entwicklung der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors zu reflektieren, Perspektiven einzuschätzen, Karrierechancen zu bewerten und den weiteren beruflichen Werdegang zu planen. Insbesondere soll festgehalten werden, wie die Aussichten der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors auf eine erfolgreiche Tenure-Evaluation zum gegenwärtigen Zeitpunkt eingeschätzt werden.

(4) Die Ergebnisse der Statusberatung werden in einem schriftlichen Bericht festgehalten, der der Tenure-Track-Professorin bzw. dem Tenure-Track-Professor, dem Dekan der zuständigen Fakultät und dem Rektorat übermittelt sowie im Tenure-Track-Portfolio abgelegt wird. Der Bericht enthält eine eindeutige Empfehlung im Hinblick auf die Einleitung der Tenure-Evaluation.

§ 12 Personalentwicklung

(1) Die Universität Hohenheim begleitet und unterstützt die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren auf ihrem Karriereweg mit einem bedarfsorientierten Personalentwicklungsprogramm. Bereits nach der Berufung auf die Tenure-Track-Professur

bietet sie den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ein individuelles Coaching zum Ausbau ihrer Führungs- und Leitungskompetenzen an. Daran schließen sich weitere Angebote zur Stärkung überfachlicher Kompetenzen an.

(2) Innerhalb der ersten drei Monate nach Dienstbeginn der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors führt das Referat Personal- und Organisationsentwicklung mit ihr bzw. ihm ein Gespräch, um sich zu weiteren überfachlichen Personalentwicklungsmaßnahmen abzustimmen. Die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen wird bei den Auftakt- und Statusgesprächen nachgehalten.

(3) Spezifische Coaching-Angebote erfolgen außerdem in der Phase des Wiedereinstiegs nach einer Familienpause.

§ 13 Tenure-Evaluation und vereinfachtes Berufungsverfahren

(1) Spätestens 15 Monate vor dem Ende des Dienstverhältnisses erinnert die Personalabteilung die Tenure-Track-Professorin bzw. den Tenure-Track-Professor und die zuständige Fakultät an die bevorstehende Tenure-Evaluation.

(2) Die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor stellt bei der Fakultät einen formlosen Antrag auf Einleitung der Tenure-Evaluation. Damit wird das Verfahren offiziell eröffnet. Die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor kann auf die Evaluation verzichten.

(3) Zur Durchführung der Tenure-Evaluation und ggf. Vorbereitung eines Berufungsvorschlages bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät eine Evaluierungskommission, die sich wie eine Berufungskommission zusammensetzt. Eine Prorektorin bzw. ein Prorektor gehört der Kommission als stimmberechtigtes Mitglied an, die Rektorin bzw. der Rektor nimmt als beratendes Mitglied teil. Die Mentorin bzw. der Mentor der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors darf nicht Mitglied dieser Kommission sein. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren dürfen ebenfalls nicht der Kommission angehören. Bei der Auswahl der Kommissionsmitglieder wird besondere Sorgfalt auf die Vermeidung von Befangenheit oder des Anscheins von Befangenheit gelegt.

(4) Folgende Unterlagen dienen der Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer:

- Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors (siehe Anlagen 1 und 2)
- Protokolle der Auftakt- und Statusgespräche
- Nachweis der Statusberatung (Bericht)

- Hochschulöffentlicher wissenschaftlicher Vortrag mit Diskussion
- Externe Gutachten zu den Leistungen in der Forschung
- Stellungnahme der Studiendekanin bzw. des Studiendekans einschließlich Lehrevaluationsergebnisse.

(5) Die Leistungen der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors werden anhand der in Anlage 1 aufgeführten Kriterien bewertet. Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung aufgrund familiärer Pflichten werden berücksichtigt.

(6) Die Dekanin bzw. der Dekan fordert die Tenure-Track-Professorin bzw. den Tenure-Track-Professor auf, innerhalb von vier Wochen einen selbstreflektierenden Selbstbericht über ihre bzw. seine Tätigkeiten und Leistungen in Forschung, Lehre, akademischem Engagement und überfachlicher Kompetenzentwicklung vorzulegen. Der Bericht soll in englischer Sprache verfasst werden und einen Umfang von insgesamt zehn Seiten (ohne Anhang) nicht überschreiten (Anlage 2). Eine schriftliche Erklärung, dass die in der Satzung zur Sicherung wissenschaftlicher Redlichkeit und guter wissenschaftlicher Praxis an der Universität in der jeweils gültigen Fassung festgelegten Grundsätze eingehalten wurden, ist beizufügen.

(7) Die Kommission bestellt mindestens drei externe Gutachterinnen oder Gutachter (*full professor* oder statusgleich), davon vorzugsweise eine bzw. einen aus dem Ausland oder eine bzw. einen in Bezug auf die internationale Fachdiskussion besonders ausgewiesene Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler, die auf der Grundlage des vorgelegten Selbstberichts die Forschungsleistung beurteilen. Außerdem sollte mindestens eines der drei Gutachten von einer Frau erstellt werden. Die Kommission kann der Tenure-Track-Professorin bzw. dem Tenure-Track-Professor die Möglichkeit einräumen, eine bzw. einen der drei Gutachterinnen bzw. Gutachter vorzuschlagen. Die Richtlinie zur Regelung der Befangenheit in Berufungsverfahren in der jeweils gültigen Fassung ist sinngemäß anzuwenden.

(8) Die Gutachterinnen und Gutachter werden beauftragt, die Forschungstätigkeit der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors im Hinblick auf den Beitrag zur wissenschaftlichen Erkenntnis zu beurteilen. Die Gutachten müssen erkennen lassen, welcher Sachverhalt und welche allgemeinen und besonderen Bewertungsmaßstäbe der Entscheidung zugrunde gelegt worden sind, auf welcher wissenschaftlichen Annahme die Bewertung beruht, ob und ggf. welche wissenschaftlichen Leistungen die Annahme rechtfertigen, dass die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor zusätzliche wissenschaftliche Leistungen im Sinne von § 47 Abs. 2 S. 1 LHG (Habitationsäquivalenz) erbracht hat. Sie müssen eine Aussage darüber enthalten, ob die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor im Hinblick auf die erbrachten Forschungsleistungen für eine Tätigkeit als Hochschullehrerin bzw.

Hochschullehrer geeignet ist. Weichen die Gutachten in ihren Empfehlungen und/oder Begründungen deutlich voneinander ab, kann die Kommission weitere Gutachten einholen.

(9) Die Studiendekanin bzw. der Studiendekan nimmt zu den Fähigkeiten und Leistungen der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors in der Lehre schriftlich Stellung. Grundlage für diese Stellungnahme können neben dem Selbstbericht u.a. Ergebnisse der Lehrevaluationen, Lehrhospitationen oder persönliche Gespräche mit der Tenure-Track-Professorin bzw. dem Tenure-Track-Professor sowie Nachweise über die Teilnahme an hochschuldidaktischen Qualifizierungsangeboten sein.

(10) Das akademische Engagement und die überfachliche Kompetenzentwicklung werden durch die Kommission bewertet.

(11) Nach Vorlage des Berichts setzt die Kommission einen Termin für einen hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrag fest. Der Vortrag zu einem von der Tenure-Track-Professorin bzw. dem Tenure-Track-Professor vorgeschlagenen Thema soll ein Urteil über die Fähigkeit zur wissenschaftlichen Diskussion ermöglichen und zeigen, dass wissenschaftliche Fragestellungen und Ergebnisse einem fachlich vorgebildeten Auditorium in freier Rede kritisch dargelegt werden können. Im Anschluss an die fachliche Diskussion des Vortrags findet ein Gespräch der Kommission mit der Tenure-Track-Professorin bzw. dem Tenure-Track-Professor statt.

(12) Die Kommission bewertet nach Aussprache über die drei externen Gutachten und unter Würdigung aller vorhandenen Unterlagen und Eindrücke (Selbstbericht, Vortrag, Gespräch, Gutachten) die Leistungen der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors. Sie erstellt abschließend einen Bericht mit einer Empfehlung zur Feststellung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer und, sofern die Empfehlung positiv ist, einen Berufungsvorschlag (Einerliste). Vor einer negativen Bewertung ist die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor von der Kommission anzuhören.

(13) Nach Abschluss der Tenure-Evaluation findet ein im Format dem Statusgespräch entsprechendes Evaluationsgespräch statt, in dem die Ergebnisse der Evaluation und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen diskutiert werden. Eine Weitergabe des Evaluationsberichts und der externen Gutachten erfolgt nicht.

(14) Das weitere Verfahren erfolgt entsprechend dem Leitfaden zur Besetzung von Professuren in der jeweils gültigen Fassung. Dabei sind Fakultät und Rektorat grundsätzlich an die Empfehlung der Evaluierungskommission gebunden. Eine Ausschreibung der Professur ist nicht erforderlich.

§ 14 Regelungen für Dienstzeitverlängerung bei Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben

(1) Bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren kann die Dienstzeit auf Antrag der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors unabhängig von einer Beurlaubung um bis zu zwei Jahre pro Kind (maximal bis zu vier Jahre) im Rahmen einer Einzelfallentscheidung verlängert werden, um der doppelten Belastung und zeitlichen Inanspruchnahme durch die Betreuung des Kindes oder der Kinder Rechnung zu tragen. Die Entscheidung trifft das Rektorat auf Vorschlag der Fakultät. Im Fall einer Verlängerung wird der Zeitpunkt der Tenure-Evaluation entsprechend verschoben.

(2) Die Regelung gilt entsprechend bei der Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger.

(3) Verlängerungen nach Absatz 1 und 2 dürfen insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

§ 15 Vorzeitige Berufung auf eine W3-Professur zur Rufabwehr

Zur Abwehr eines Rufs auf eine W2- oder W3-Professur an einer anderen deutschen Universität oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität oder bei Vorliegen herausragender wissenschaftlicher Leistungen (z. B. Einwerbung eines ERC Grants) der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors kann das Berufungsverfahren auf die W3-Professur an der Universität Hohenheim vorzeitig eingeleitet werden. Der Ruf auf eine W3-Professur kann als positive Evaluation gewertet werden. Über die Einleitung entscheidet das Rektorat auf Antrag der Fakultät.

§ 16 Vereinfachtes Verfahren für Juniorprofessuren *ohne* Tenure Track

(1) Anstelle einer Tenure-Evaluation erfolgt eine Endevaluation entsprechend dem unter § 13 beschriebenen Verfahren. Die Evaluierungskommission erstellt abschließend einen Bericht mit einer Empfehlung zur Feststellung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer, jedoch keinen Berufungsvorschlag. Vor einer negativen Bewertung ist die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor von der Kommission anzuhören.

(2) Das Dekanat legt den Evaluationsbericht und die externen Gutachten nach Zustimmung des Fakultätsrats dem Rektorat zur Beschlussfassung vor.

§ 17 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Hohenheim in Kraft.

Hohenheim, 05.10.2018

gezeichnet

Professor Dr. Stephan Dabbert

– Rektor –

ANHANG

Ihr KarrierePLUS+: Das Hohenheimer Modell der Tenure-Track Professur

Perspektive für Beruf und Familie – Leidenschaft für Neues

Unabhängigkeit in Forschung und Lehre – Selbständigkeit von Anfang an

ANLAGE 1:

Evaluationskriterien für Tenure-Track-Professuren

Die Zusammenstellung umfasst die Anforderungen an eine Tenure-Track-Professur in den vier Themenfeldern „Forschung“, „Lehre“, „Akademisches Engagement“ sowie „Überfachliche Kompetenzentwicklung“.

Im Rahmen des Auftaktgespräches sowie der sich jährlich anschließenden Statusgespräche werden Arbeits- und Leistungsschwerpunkte für die gesamte Qualifizierungs- und Bewährungsphase bzw. für das jeweilige Folgejahr vereinbart. Dazu werden in den verschiedenen Themenfeldern einzelne Kriterien ausgewählt, zu denen dann konkrete Aufgaben bzw. Anforderungen formuliert werden.

Kriterien sind dabei ggf. an fachspezifische Anforderungen anzupassen. Gleichzeitig dienen die ausgewählten Kriterien rückblickend als Beurteilungsmaßstab für die Güte der erbrachten Leistung.

Durch dieses Vorgehen wird der Kriterienkatalog handhabbar und es ist sichergestellt, dass nach den sechs Jahren alle Kriterien besprochen und dort wo sinnvoll, Aufgaben und Aktionen bearbeitet wurden.

A) Forschung

<u>Lfd. Nr.</u>	<u>Kriterium / Kompetenz</u>	<u>Konkretisierung</u>
1	Beschreibung des eigenen Forschungsverständnisses	<ul style="list-style-type: none">• Wie verstehe ich mich als Forscher/in?• Was ist mir dabei besonders wichtig?• Was möchte/kann ich einbringen?
2	Forschungskonzept	<ul style="list-style-type: none">• Fragestellung, Kontext, Methodeneinsatz• Beschreibung Schwerpunkte (inhaltlich)• Darlegungen zeitliche Planung• Mit welchem Team?
3	Qualität und Quantität der Publikationen im Berichtszeitraum	<ul style="list-style-type: none">• Titel, Publikationsart, Anzahl, Publikationsorgan, mit wem?

		<ul style="list-style-type: none"> • Publikationen in begutachteten Zeitschriften • Eingereichte Arbeiten mit Eingangsbestätigung • Erfolgreiche Reviews • Konferenzbeiträge • Veröffentlichungen in führenden Medien des Faches • Allein- / Ko-Autorenschaft • Ggf. Impactfaktoren, Zitationsraten, Hirsch-Index oder andere Kennzahlen
4	Wissenschaftliche Vorträge	<ul style="list-style-type: none"> • Angaben mit Titel, Ort und Termin der Tagung • Eingeladene Vorträge kennzeichnen
5	Poster/Präsentationen	<ul style="list-style-type: none"> • Welche? • Wann? • Wo?
6	Forschungsprojekte	<ul style="list-style-type: none"> • Titel, Status (abgeschlossen / laufend / beantragt / geplant), Drittmittelgeber / Industrieprojekte • Plausibilität • Methodische Fundierung • Innovativer Charakter der Forschung • Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets
7	Einwerbung von Drittmitteln	<ul style="list-style-type: none"> • Mittelumfang, Laufzeit
8	Interdisziplinäre Forschungsvorhaben	<ul style="list-style-type: none"> • Als Teilnehmer/in angefragt • Eigeninitiativ aufgebaut
9	Integration in bestehende oder im Aufbau befindliche Forschungsverbände	<ul style="list-style-type: none"> • Angaben der Verbände
10	Wissenschaftliche Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> • Intern/extern (Institutionen / Personen) • International / national (Institutionen / Personen) • Welche möchte ich etablieren?
11	Fachtagungen / Konferenzen / Kongresse	<ul style="list-style-type: none"> • Fachtagung / Konferenz benennen • Eigene Rolle dort benennen (Organisation, Teilnahme) • National / international
12	Forschungspreise / Auszeichnungen	<ul style="list-style-type: none"> • Preise benennen • Auf welche könnte/möchte ich mich bewerben? • Wer könnte mich vorschlagen? • National/international
13	Beauftragung mit Gutachten durch Wissenschaftsorganisationen, Behörden etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Beauftragung durch wen? • Wann?

14	Innovation und Transferaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> • Welche? Wo? Mit wem (Wirtschaft, Verwaltung, Politik etc.)? • Kooperation mit Praxisbereichen
15	Listenplatzierungen	<ul style="list-style-type: none"> • Hochschule, Professur, Listenplatz • National / international
16	Fachgesellschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Mitgliedschaft, Funktion • National / international
17	Angemeldete Patente	<ul style="list-style-type: none"> • Welche? • Wann?
18	Internationale Sichtbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Publikationen / Kongresse / Nachwuchs / Forschungsreisen etc.
19	Bedeutung der Forschung im internationalen Vergleich	<ul style="list-style-type: none"> • Selbsteinschätzung: wie stehe ich da?

B) Lehre

<u>Lfd. Nr.</u>	<u>Kriterium / Kompetenz</u>	<u>Konkretisierung</u>
1	Beschreibung des eigenen Lehrverständnisses bzw. der Lehrphilosophie	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele der eigenen Lehre • Selbstverständnis als Lehrender • Rolle der Studierenden, Was heißt gute Lehre für mich? • Didaktische Prinzipien, Was treibt mich an zu lehren?
2	Beschreibung des eigenen Lehrkonzepts	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Ziele möchte ich in der Lehre erreichen und wie möchte ich das machen? • Befähigung zur eigenständigen Ausarbeitung von studierendenzentrierten Lehrkonzepten
3	Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelor / Master • Englische Sprache? • Internationaler Kontext? • Studiengang, Semester, durchschnittliche Anzahl der Studierenden, SWS, Module, Sprachen • Interdisziplinarität
4	Lehrspektrum	<ul style="list-style-type: none"> • Formate wie Vorlesungen, Übungen, Seminare, Praktika etc.
5	Qualität der Lehre	<ul style="list-style-type: none"> • Studentische Lehrevaluationen
6	Didaktik	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrformen und Methoden • Medieneinsatz

7	Durchführung und Mitwirkung bei Prüfungen	<ul style="list-style-type: none"> • Art, Anzahl der Prüfungen, Erst- / Zweitprüfer/in, Haupt- / Nebenfach
8	Lehrpreise	<ul style="list-style-type: none"> • National/international
9	Betreute Abschlussarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Promotionen, Master- und Bachelorarbeiten sowie Staatsexamina • Nationale / internationale Kandidat/innen; Thema; abgeschlossen / laufend • Erstgutachten / Zweitgutachten • Anzahl
10	Verfassen von Lehr- und Unterrichtsmaterialien	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrbücher, Monografien • Hinweis auf Skripte
11	Fort- und Weiterbildung in der Lehre (z.B. Kurse am Hochschuldidaktikzentrum)	<ul style="list-style-type: none"> • Kurse benennen (absolviert / geplant)
12	Curriculumentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Integration der Lehrveranstaltungen in das Curriculum der Studiengänge • Beiträge zur Weiterentwicklung des Curriculums
13	(Studien-)Beratung	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrung in der Beratung verschiedener Zielgruppen wie Studierende, Promovierende und Postdocs • Befähigung zur Beratung von Studierenden

C) Akademisches Engagement

<u>Lfd. Nr.</u>	<u>Kriterium / Kompetenz</u>	<u>Konkretisierung</u>
1	Beteiligung an der Selbstverwaltung und Gremienarbeit innerhalb der Universität	<ul style="list-style-type: none"> • Mitgliedschaft / Gremium
2	Sonstige Aufgaben auf Instituts- oder Universitätsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Forschungs- oder Lehrorganisation • Übergreifendes universitäres Projekt
3	Herausgeberschaften oder Rezensionstätigkeiten für wissenschaftliche Zeitschriften und andere Publikationen	<ul style="list-style-type: none"> • Beispiele nennen
4	Aktivitäten in der Scientific Community	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeit für Wissenschafts- oder Standesorganisationen
5	Gutachtertätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Beispiele nennen
6	Mitwirkung bei Gender- / Diversity-Konzepten	<ul style="list-style-type: none"> • Beispiele nennen

D) Überfachliche Kompetenzentwicklung

<u>Lfd. Nr.</u>	<u>Kriterium / Kompetenz</u>	<u>Konkretisierung / Operationalisierung</u>
1	Beschreibung des eigenen Führungsverständnisses bzw. des Selbstverständnisses als Führungskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Was heißt „Führung“ für mich? • Wie möchte ich mein Team steuern? • Was ist mir beim Thema „Führung“ besonders wichtig?
2	Weiterentwicklung der eigenen Führungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Geplante / absolvierte Maßnahmen benennen
3	Aktivitäten zur Mitarbeiterförderung: Nachwuchsförderung und Förderung der wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter/innen: vereinbart Ziele, führt Mitarbeitergespräche • Mitwirkung an Qualifizierungsmaßnahmen (FEINSCHLIFF, Graduate Schools, Summerschools, Mentor/in etc.) • Unterstützt / fördert Teilnahme von Promovierenden und Postdocs an Tagungen mit Poster, Präsentationen etc. • Berät Mitarbeiter/innen (hinsichtlich ihrer weiteren Karriereplanung)
4	Teamsteuerung / Teamentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Bindet Mitarbeiter/innen aktiv ein und richtet das Team „strategisch“ aus • Rückmeldungen des Teams bzw. Fachgebietes / Instituts sowie Kolleg/innen bzw. Studiendekan/in bzw. Dekan/in werden aktiv eingefordert und „bearbeitet“.
5	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Fördert die fachliche und persönliche Zusammenarbeit. Setzt sich für die Erreichung klar formulierter gemeinsamer Ziele ein, ist konsensorientiert und sucht faire Kompromisse. • Kooperiert gut mit anderen Bereichen der Organisation, reicht Informationen an andere Bereiche des Hauses weiter, hat die gesamte Organisation, nicht nur Teilbereiche, im Blick.
6	Eigenständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Handelt selbständig und erledigt Aufgaben ohne fremde Hilfe • Handelt selbstverantwortlich und hat Vertrauen in die eigene Handlungskompetenz
7	Innovationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Zeigt Kreativität und Spaß am Vorantreiben innovativer Ideen
8	Netzwerkcompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Ist vernetzt im: Fachgebiet, fakultätsübergreifend, ins Ausland, in die Wirtschaft / Verbände • Hat selbständig ein Netzwerk gegründet

9	Entscheidungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Prüft Argumente für oder gegen eine Sache genau, entscheidet sich dann schnell und sicher
10	Mentoring	<ul style="list-style-type: none"> • Wurde eine Mentorin / ein Mentor ausgewählt? • Wie läuft die gemeinsame Arbeit? • Welchen Mehrwert bringt die Mentorenschaft?

ANLAGE 2:

Gliederung des Selbstberichts zur Tenure- bzw. Endevaluation

Die Gliederung dient dem Ziel, die Selbstberichte strukturell einheitlich und transparent zu gestalten. Die Berichte sollen selbstkritisch verfasst sein, d.h. Erfolge in den einzelnen Kategorien ebenso aufzeigen wie Probleme mit Vorschlägen zu ihrer Lösung. Der Selbstbericht (ohne Anhang) soll maximal 10 Seiten umfassen; die Gliederung soll sich an der Themenliste aus Anlage 1 orientieren.

- Angaben zur Person (Name, Professur/Fachgebiet/Institut)
- Datum und Berichtszeitraum
- Start- bzw. Rahmenbedingungen an der Universität Hohenheim (räumlich, personell, finanziell, Besonderheiten)
- Darstellung der Leistungen in den Bereichen
 - Forschung, inkl. Darstellung der Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich zur Dissertation,
 - Lehre,
 - akademisches Engagement,
 - überfachliche Kompetenzentwicklung.
- Anhang
 - Aktueller wissenschaftlicher Lebenslauf
 - Dokumentation (z.B. Publikationsliste – Gliederung der Publikationsliste entsprechend DFG-Vorgaben in a) Arbeiten mit wissenschaftlicher Qualitätssicherung und b) andere Veröffentlichungen –, Verzeichnis von Lehrveranstaltungen, Lehrevaluationen, Zeugnisse und Zertifikate)

ANLAGE 3

Beispielhafter Zeit- und Ablaufplan für die Tenure- bzw. Endevaluation und das vereinfachte Berufungsverfahren

Für jedes Verfahren sollte unter Berücksichtigung der Semesterlage und der konkreten Gremientermine ein individueller Zeitplan erstellt werden. Ziel ist der Abschluss des Verfahrens spätestens sechs Monate vor Ablauf des Dienstverhältnisses.

Verfahrensschritt	Zeitpunkt (vor Ende des Dienstverhältnisses)
Mitteilung der Personalabteilung an Fakultät und Tenure-Track-Professor/in	15 Monate
Antrag auf Eröffnung des Verfahrens durch Tenure-Track-Professor/in	14 Monate
Anforderung des Selbstberichts durch den Fakultätsvorstand	14 Monate
Gutachternvorschläge durch Fakultätsvorstand sowie Tenure-Track-Professor/in	14 Monate
Einsetzung der Evaluierungs-/Berufungskommission durch das Rektorat	14 Monate
Einholung der Zustimmung zu Gutachternvorschlägen bei der Evaluierungs-/Berufungskommission und Information der Gutachter/innen	13 Monate
Vorlage des Selbstberichts	13 Monate
Externe Begutachtung und Stellungnahme Studiendekan/in	11-12 Monate
Hochschulöffentlicher Vortrag und Gespräch mit der Evaluierungs-/Berufungskommission	10 Monate
Sitzung der Evaluierungs-/Berufungskommission und Bericht mit Empfehlung	10 Monate
Beschlussfassung des Fakultätsrats	9 Monate
Beschlussfassung des Rektorats	8-9 Monate
Stellungnahme des Senats	8 Monate
Zustimmung des Wissenschaftsministeriums	6 Monate
Ruferteilung und Berufungsverhandlungen	6 Monate
Vertragsende Tenure-Track-Professor/in	0