



QUALITÄTSSICHERUNGSKONZEPT

**GEMÄß § 51B LHG FÜR JUNIORPROFESSUREN
MIT TENURE TRACK IN WISSENSCHAFTLICHEN FÄCHERN
UND EVALUATIONSSATZUNG BETREFFEND
JUNIORPROFESSUREN**

**AN DER STAATLICHEN HOCHSCHULE
FÜR MUSIK UND DARSTELLEND KUNST STUTTGART (HMDK)**

Aufgrund von §§ 8 Abs. 5 S. 1, 19 Abs. 1 S. 2 Nr. 10, 51b Abs. 2 S. 1 des Gesetzes über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetzes – LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), zuletzt geändert durch Art. 8 des Gesetzes vom 7. Februar 2023 (GBl. S. 26, 43), hat der Senat der HMDK Stuttgart am 16.10.2024 die nachfolgende mit dem Wissenschaftsministerium gemäß § 51b Abs. 1 S. 2 LHG abgestimmte Satzung beschlossen.

Inhalt

1.	Juniorprofessuren.....	3
1.1.	Juniorprofessur mit Tenure Track (Tenure-Track-Professuren)	3
1.1.1.	Verfahren bei Tenure-Track-Professuren	3
1.1.2.	Befangenheit	8
1.1.3.	Rufe an Tenure-Track-ProfessorInnen.....	9
1.2.	Juniorprofessur ohne Tenure Track.....	9
1.2.1.	Verfahren bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track.....	9
1.3.	Verlängerungen des Dienstverhältnisses (u. a. aufgrund Geburt/Adoption/Pflege) ...	11
2.	Evaluationskriterien und maßstäbe	12
2.1.	Forschung	12
2.2.	Lehre	12
2.3.	Sonstige Kriterien	13
2.4.	Akademische Selbstverwaltung.....	13
3.	Anlage: Checkliste für den Selbstbericht	13
3.1.	Forschung	14
3.2.	Lehre	15
3.3.	Sonstige Kriterien.....	16
3.4.	Akademische Selbstverwaltung.....	16
4.	Inkrafttreten	17



1. JUNIORPROFESSUREN

1.1. JUNIORPROFESSUR MIT TENURE TRACK (TENURE-TRACK-PROFESSUREN)

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

1.1.1. VERFAHREN BEI TENURE-TRACK-PROFESSUREN

1.1.1.1. AUSSCHREIBUNG DER TENURE-TRACK-PROFESSUR

Die Ausschreibung der Tenure-Track-Professur erfolgt immer zugleich international. Um möglichst viele Wissenschaftstalente zu erreichen, müssen alle Professuren auch in englischer Sprache ausgeschrieben werden. Zudem sollen potenzielle KandidatInnen sowie internationale KandidatInnen von Mitgliedern der Kommissionen proaktiv identifiziert und kontaktiert werden. Der Ausschreibungstext enthält einen Hinweis auf den Tenure Track. Die Anforderungen insb. der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zur anschließenden Berufung auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe werden bereits im Ausschreibungstext der Tenure-Track-Professur formuliert, ebenso die Zusage auf Übernahme auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung. Im Übrigen gilt § 51b LHG.

Als Teil des Stellenfreigabeanspruchs legt die Fakultät dem Rektorat eine Aufstellung vor, in der anhand der unter Abschnitt 2 aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe dargelegt ist, welche fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation der Juniorprofessur zugrunde gelegt werden; dabei legt die Fakultät auch die aus ihrer Sicht zwingend notwendigen Qualifikationsmerkmale fest. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess der Kriterienerstellung einzubinden. Sie erhält Gelegenheit zur Stellungnahme.

Informationen über den Verfahrensablauf, Evaluationskriterien und -maßstäbe sowie fachspezifische Anforderungen und Kriteriengewichtungen werden der/dem Tenure-Track-ProfessorIn vor Stellenantritt, spätestens mit der Berufungsvereinbarung, schriftlich zur Kenntnis gegeben. § 48 Abs. 4 LHG gilt entsprechend. Die Evaluationskriterien werden auf Deutsch und Englisch auf einer der Ausschreibung zugeordneten Seite der Homepage eingestellt und können dort zusätzlich eingesehen werden.



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

1.1.1.2. VERFAHREN DER ZWISCHENEVALUATION

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

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

Darüber hinaus ist eine vorgezogene Zwischenevaluation zur Abwehr auswärtiger Rufe möglich, (vgl. Ziffer 1.1.3).

- (2) Im Benehmen mit der Fakultät setzt das Rektorat eine Zwischenevaluationskommission ein; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Zwischenevaluationskommission zu. Sie soll aus mindestens drei „engeren“ FachvertreterInnen, davon mindestens einer Fachvertreterin, sowie der/dem DekanIn (oder ihrer/seiner Vertretung) als Vorsitzender/m bestehen. Junior- und Tenure-Track-ProfessorInnen können nicht Mitglied der Zwischenevaluationskommission sein. Personen, die unterstützende Rollen übernehmen, z.B. als MentorInnen, dürfen nicht in die Zwischenevaluation bzw. in die abschließende Tenure-Evaluation eingebunden sein. Die Gleichstellungsbeauftragte oder deren Vertretung kann als beratendes Mitglied an der Kommission teilnehmen.
- (3) Die/Der Tenure-Track-ProfessorIn wird von der/dem Vorsitzenden der Zwischenevaluationskommission aufgefordert, einen Selbstbericht gemäß Anlage mit der Beschreibung ihres/seines Profils und ihrer/seiner Leistungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung vorzulegen, wobei letzterem in der Regel eine nachrangige Priorität zugeordnet wird. Im Bericht sollen Aussagen über Forschungs- und Lehrleistungen enthalten sein. Das wissenschaftliche Profil der Lehrveranstaltungen und die quantitative Lehrbeanspruchung sind dabei ausdrücklich zu berücksichtigen. Der Bericht soll insgesamt zehn Seiten nicht überschreiten. Dem Bericht sollen ggf. Nachweise von erfolgreich besuchten Veranstaltungen aus den Bereichen Hochschuldidaktik sowie MitarbeiterInnenführung und Management beigelegt sein. Der Selbstbericht hat den Evaluationskriterien der Fakultät



nach Ziffer 1.1.1.1 zu folgen. Es besteht die Möglichkeit, diesen in englischer Sprache zu verlangen.

- (4) Die Zwischenevaluationskommission berät über die Bewährung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors anhand der unter Abschnitt 2 aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe sowie der fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen nach Ziffer 1.1.1.1, des vorgelegten Selbstberichts, der Ergebnisse von mindestens zwei Lehrevaluationen sowie der Stellungnahme der Studiendekanin/des Studiendekans. Nach Prüfung der Dokumente wird die/der Tenure-Track-ProfessorIn zu einem Evaluationsgespräch eingeladen und erhält Gelegenheit, den Selbstbericht gegenüber der Zwischenevaluationskommission mündlich darzulegen.

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

- (5) Im Falle eines positiven Votums reicht die/der DekanIn nach Zustimmung des Dekanats und einem anschließenden positiven Beschluss des Fakultätsrats spätestens vier Monate vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses bei der/dem RektorIn einen Antrag auf Verlängerung des Dienstverhältnisses ein.

Hat sich die/der Tenure-Track-ProfessorIn nach den Ergebnissen der Evaluation nach §§ 51b Abs. 2 S. 2, 51 Abs. 7 S. 3 LHG nicht bewährt, kann das Dienstverhältnis mit ihrer/seiner Zustimmung gemäß § 51 Abs. 7 S. 3 2. HS LHG um bis zu ein Jahr verlängert werden.

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

1.1.1.3. PERSPEKTIVGESPRÄCHE

Tenure-Track ProfessorInnen führen vor der Zwischenevaluation zwei zu protokollierende Perspektivgespräche. Das erste Perspektivgespräch findet nach dem ersten Dienstjahr statt. Das zweite Gespräch findet vor Ende des dritten Jahres, in jedem Fall aber vor Einleitung der Zwischenevaluation statt. Bei einer Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses findet ein ebenfalls zu protokollierendes weiteres Perspektivgespräch (Statusberatung gemäß § 51b Abs. 2 S. 2 LHG) vor Ende des fünften Jahres, in jedem Fall aber vor Einleitung der abschließenden Evaluation statt. Die Perspektivgespräche werden mit der/dem DekanIn der zuständigen Fakultät geführt, die/der eine/n von ihr/ihm bestimmte/n fachnahe ProfessorIn hinzuziehen kann.



Die Perspektivgespräche dienen dazu, dass die Tenure-Track-ProfessorInnen ihre eigene Entwicklung reflektieren (fachliche Expertise, überfachliche Kompetenzen etc.), Handlungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung thematisieren, ihre individuellen Karrierechancen ausloten und ihren weiteren Berufsverlauf besser planen können.

1.1.1.4. VERFAHREN DER ABSCHLIEßENDEN EVALUATION

- (1) Das Evaluationsverfahren wird spätestens zwei Monate vor Ende des fünften Jahres durch die Fakultät eingeleitet. Die Fakultät wird von der jeweils zuständigen Personalabteilung an das bevorstehende Evaluationsverfahren erinnert. Das Verfahren der abschließenden Evaluation kann im Ausnahmefall bei Vorliegen sachlicher Gründe auch vorzeitig auf Antrag der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors eingeleitet werden. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten. Bei Geburt oder Adoption eines Kindes oder bei Beurlaubung aufgrund von Pflege einer/eines Angehörigen kann das Tenure-Evaluationsverfahren auf Antrag der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track Professors zu einem entsprechend späteren Zeitpunkt eingeleitet werden. Darüber hinaus ist eine vorgezogene abschließende Evaluation auch bereits vor einer Zwischenevaluation zur Abwehr auswärtiger Rufe möglich (vgl. Ziffer 1.1.3).
- (2) Im Benehmen mit der Fakultät setzt das Rektorat eine Evaluationskommission ein; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Evaluationskommission zu. Die Evaluationskommission setzt sich wie eine Berufungskommission nach § 48 Abs. 3 LHG zusammen. Für die Evaluationen gelten die Vorgaben § 51b Abs. 2 LHG. Vor Einleitung der Endevaluation ist eine Statusberatung in Form eines Perspektivgespräches vorzusehen. An der Evaluation sind in geeigneter Weise externe Mitglieder zu beteiligen. Junior- und Tenure-Track-ProfessorInnen können nicht Mitglied der Evaluationskommission sein. Wird die Evaluationskommission von einem Mitglied des Dekanats geleitet, gehört der Evaluationskommission zudem ein Mitglied des Rektorats an.
- (3) Die/Der Tenure-Track-ProfessorIn wird von der/dem Vorsitzenden der Evaluationskommission aufgefordert, einen Selbstbericht (vgl. Ziffer 1.1.1.2 Abs. 3) vorzulegen. Die Evaluationskommission lädt die/den Tenure-Track-ProfessorIn zu einem hochschulöffentlichem wissenschaftlichen Vortrag mit anschließender Diskussion ein. Dieser soll ein Urteil über die Fähigkeit zur wissenschaftlichen Diskussion ermöglichen und zeigen, ob wissenschaftliche Fragestellungen und Ergebnisse einem fachlich vorgebildeten Publikum in freier Rede kritisch dargelegt werden können.
- (4) Die Evaluationskommission bestellt mindestens zwei externe, international ausgewiesene GutachterInnen, die auf der Grundlage des Selbstberichts, einer vollständigen Übersicht der Publikationen und Lehrveranstaltungen sowie eines aktualisierten Lebenslaufs die wissenschaftliche Leistung schriftlich beurteilen. Die GutachterInnen sollen ausgezeichnete WissenschaftlerInnen (full professor oder statusgleich) sein und aus verschiedenen Institutionen stammen. Sofern dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind ausländische GutachterInnen am Evaluierungsverfahren zu beteiligen. Die



GutachterInnen erhalten eine Übersicht über die unter Abschnitt 2 aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe sowie die Aufstellung der fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen nach Ziffer 1.1.1.1, die der abschließenden Evaluation zugrunde zu legen sind, sowie die in Satz 1 genannten Dokumente. Weichen die Gutachten deutlich in ihren Empfehlungen und/oder Begründungen voneinander ab, kann die Evaluationskommission weitere Gutachten einholen.

- (5) Die Evaluationskommission berät über die Bewährung der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors anhand der unter Abschnitt 2 aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe sowie der fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen nach Ziffer 1.1.1.1, des vorgelegten Selbstberichts, der auswärtigen Gutachten, der Ergebnisse der bereits bei der Zwischenevaluation berücksichtigten Lehrevaluationen sowie mindestens einer weiteren Lehrevaluation, einer Stellungnahme der Studiendekanin/des Studiendekans sowie des hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrags der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors aus dem Fachgebiet der Professur mit anschließender Diskussion.

Für eine positive Tenure-Evaluierung wird erwartet, dass die/der KandidatIn unter Berücksichtigung des akademischen Lebensalters eine wesentliche, international beachtete Wirkung auf die wissenschaftliche Weiterentwicklung ihrer/seiner Disziplin nachgewiesen hat. Maßstab ist die Aufstellung der Fakultät (Absatz 1.1.1.1). Nach Prüfung der Dokumente und Abhaltung des Vortrags wird die/der Tenure-Track-ProfessorIn zu einem Evaluationsgespräch eingeladen und erhält Gelegenheit, den Selbstbericht vor der Evaluationskommission mündlich darzulegen.

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

- (6) Durch ein positives Votum bestätigt die Evaluationskommission, dass die Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfüllt und die für eine Einstellung als ProfessorIn vorausgesetzten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre nach § 47 Abs. 1 Nr. 4 lit. a), Abs. 2 S. 1 LHG im Rahmen einer Tenure-Track-Professur erbracht sind. Gem. § 48 Abs. 1 S. 4 LHG kann von einer Ausschreibung abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht werden. Das angemessen vereinfachte Berufungsverfahren ist spätestens vier Monate vor Ablauf des verlängerten befristeten Dienstverhältnisses einzuleiten.
- (7) Hat sich die/der Tenure-Track-ProfessorIn nach den Ergebnissen der Evaluation nach § 51 Abs. 7 S. 2 LHG nicht bewährt, kann das Dienstverhältnis mit ihrer/seiner Zustimmung gemäß § 51b Abs. 2 S. 5 LHG um bis zu ein Jahr verlängert werden.



1.1.2. BEFANGENHEIT

- (1) Es ist bei der Evaluation sicherzustellen, dass keine Personen an Bewertungs- und Entscheidungsprozessen mitwirken, die wegen Befangenheit auszuschließen sind. Auf die §§ 20, 21 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes wird hingewiesen.
- (2) Bei Vorliegen folgender – absoluter – Umstände ist grundsätzlich ein Ausschluss vom Verfahren vorgesehen (die betroffene Person darf weder entscheidend noch beratend weiter mitwirken):
 - Verwandtschaftsverhältnisse oder enge persönliche Beziehungen (1. oder 2. Grades);
 - dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z. B. LehrerInnen-SchülerInnen-Verhältnis) innerhalb der letzten drei Jahre vor Antritt der Tenure-Track-Professur.
- (3) Bei Vorliegen folgender – relativer – Umstände ist grundsätzlich eine Abwägung im Rahmen einer Einzelfallentscheidung (s. u.) notwendig:
 - inhaltliches Mitwirken an Promotion oder Habilitation der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors;
 - enge wissenschaftliche Kooperation, z. B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsamer Publikationen innerhalb der letzten drei Jahre (Multi- bzw. Co-AutorInnenschaft);
 - unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen;
 - eigene wirtschaftliche Interessen an der Evaluationsentscheidung.
- (4) Mögliche Gründe der Befangenheit sind der/dem Vorsitzenden der Evaluationskommission mitzuteilen. Ob bei den unter Abs. 3 genannten Gründen Befangenheit im tatsächlichen Sinn vorliegt, muss von der Evaluationskommission geprüft und abgewogen werden; das alleinige Vorliegen der genannten Tatsachen ist für einen sofortigen oder unmittelbaren Ausschluss vom Verfahren nicht ausreichend. Die Evaluationskommission entscheidet darüber, ob eine Person
 - aus dem Verfahren ausscheiden oder
 - in einschlägigen Verfahrensstadien den Raum verlassen muss und damit bei Beurteilungen und Abstimmungen über die/den Tenure-Track-ProfessorIn nicht mitwirkt.

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



1.1.3. RUFE AN TENURE-TRACK-PROFESSORINNEN

- (1) Ein auswärtiger Ruf führt nicht automatisch zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses oder einer Übernahme auf eine Professur in einer höheren Besoldungsgruppe.
- (2) Erhält eine/ein Tenure-Track-ProfessorIn während des auf bis zu vier Jahre befristeten Dienstverhältnisses vor Durchführung der Zwischenevaluation einen auswärtigen Ruf einer Hochschule auf eine W2- oder W3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Hochschule, kann dies durch die Zwischenevaluationskommission auf Antrag der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track- Professors als positive Zwischen-, unter Umständen auch als Endevaluation gewertet werden. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten.
Auf Vorschlag der Fakultät kann das Dienstverhältnis durch die/den RektorIn auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden.
- (3) Ein auswärtiger Ruf nach Durchführung der Zwischenevaluation stellt keinen Ersatz für die abschließende Evaluation dar. Das Verfahren der abschließenden Evaluation kann jedoch auf Antrag der Tenure- Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors, der an die zuständige Fakultät zu richten ist, vorzeitig eingeleitet werden; der Ruf ist im Rahmen der unter Abschnitt 2 aufgeführten Evaluationskriterien) zu berücksichtigen. Ein solcher Ruf gilt mit der Einleitung der Endevaluation als „nicht verbraucht“, d. h. der externe Ruf kann damit nach einer positiven Endevaluation im Einzelfall auch für eine vorgezogene Berufung – also eine Berufung vor dem vollständigen Ausschöpfen der üblichen 6-Jahres-Laufzeit einer Junior-Professur – auf eine Professur einer höheren Besoldungsgruppe genutzt werden.

1.2. JUNIORPROFESSUR OHNE TENURE TRACK

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

1.2.1. VERFAHREN BEI JUNIORPROFESSUREN OHNE TENURE TRACK

- (1) Die Ausschreibung der Juniorprofessur ohne Tenure Track erfolgt in der Regel international. Die Bewertung der Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Fakultät. Als Teil des Stellenfreigabeanspruchs legt die Fakultät eine Aufstellung vor, in der anhand der unter Abschnitt 2 aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe dargelegt ist, welche fachspezifischen Anforderungen



und Kriteriengewichtungen der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation der Juniorprofessur zugrunde gelegt werden; dabei legt die Fakultät auch die aus ihrer Sicht zwingend notwendigen Qualifikationsmerkmale fest. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess der Kriterienerstellung einzubinden. Sie erhält Gelegenheit zur Stellungnahme.

Für das Verfahren der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track gelten die Regelungen der Abschnitte 1.1.1.2 – 1.1.1.4, 1.1.2 und 1.1.3 entsprechend, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

Im Übrigen gelten die Vorgaben des § 51 LHG.

- (2) Eine vorgezogene abschließende Evaluation findet nicht statt. Ein auswärtiger Ruf nach Durchführung der Zwischenevaluation kann auf Antrag der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors als positive Evaluation zum Ende des Dienstverhältnisses gewertet werden. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten. Andernfalls ist der Ruf im Rahmen der unter Abschnitt 2 aufgeführten Evaluationskriterien zu berücksichtigen.
- (3) Der Fakultätsrat setzt im Fall der Zwischenevaluation und im Fall der abschließenden Evaluation im Einvernehmen mit dem Rektorat eine Evaluationskommission ein. Die Zwischenevaluationskommission setzt sich aus mindestens drei ProfessorInnen zusammen. Ihr soll mindestens eine Fachvertreterin angehören. Junior- und Tenure-Track-ProfessorInnen können nicht Mitglied der Evaluationskommission sein. Die Gleichstellungsbeauftragte oder deren Vertretung kann als beratendes Mitglied an der Kommission teilnehmen. Die Zwischenevaluationskommission wird von einem Mitglied des Dekanats geleitet; einer Vertretung des Rektorats in der Zwischenevaluationskommission bedarf es nicht. Im Fall der abschließenden Evaluation soll die Evaluationskommission wie eine Berufungskommission und mit den Personen besetzt werden, die bereits der Evaluationskommission angehörten, welche die Zwischenevaluation der betreffenden Juniorprofessorin/des betreffenden Juniorprofessors durchgeführt hat. Auf das Erfordernis der Teilnahme der sonst üblichen externen Mitglieder kann bei der abschließenden Evaluation verzichtet werden.
- (4) Ein wissenschaftlicher Vortrag ist im Rahmen der abschließenden Evaluation nicht abzuhalten.
- (5) Für die Beratungen der Evaluationskommission sind anstelle der fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen nach Ziffer 1.1.1.1 die von der Fakultät festzulegenden fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen heranzuziehen.
- (6) Die zwei bereits für die abschließende Evaluation eingeholten Gutachten können für eine Prüfung der Verleihung der Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“/„außerplanmäßige Professorin“ Verwendung finden.



1.3. VERLÄNGERUNGEN DES DIENSTVERHÄLTNISSSES (U. A. AUFGRUND GEBURT/ADOPTION/PFLEGE)

- (1) Unabhängig von den unter § 45 Abs. 6 S. 2, 3 LHG genannten Verlängerungsmöglichkeiten kann das Beamtenverhältnis auf Zeit von JuniorprofessorInnen nach §§ 51, 51b LHG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren auf Antrag um bis zu zwei Jahre je Kind, insgesamt um maximal vier Jahre, verlängert werden, wenn die Verlängerung notwendig ist, um das nach § 51 Abs. 7 oder § 51b LHG bestimmte Qualifizierungsziel oder ein sonstiges mit dem Dienstverhältnis verbundenes Qualifizierungsziel zu erreichen. Dies gilt entsprechend auch für die Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger.
- (2) Diese Verlängerungen dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen nach § 45 Abs. 6 S. 2, 3 LHG zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.
- (3) Ein Verlängerungsantrag aufgrund von § 45 Abs. 6 S. 8 und 10 LHG einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors, unabhängig ob mit oder ohne Tenure Track, ist an das Rektorat zu richten und soll aus zwei getrennten Teilen bestehen. In einem Teil A wird die formale Antragstellung vollzogen – die/der AntragstellerIn teilt hier den Verlängerungswunsch und dessen Eckdaten (z. B. Zeitraum sowie im Reduzierungswunsch: wie viel %) mit. Außerdem soll sie/er einen Überblick über den derzeitigen Umsetzungsstand der individuell vereinbarten Qualifizierungskriterien, über die festgelegten Bereiche des Selbstberichtes sowie einen Zeitplan für die Erreichung des Qualifikationsziels zum Ende der neu beantragten Laufzeit beinhalten.

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

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

Das Dekanat prüft in Abstimmung mit dem Rektorat, ob und wie die Finanzierung weiterhin sichergestellt ist, sowie ob und in welchem Umfang die bislang genutzten Räumlichkeiten und Ressourcen auch weiterhin zur Verfügung stehen.

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



2. EVALUATIONSKRITERIEN UND MAßSTÄBE

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

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

2.1. FORSCHUNG

1. Qualität und Quantität der Publikationen (Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich, Beitrag zur Weiterentwicklung des Forschungsgebiets, Rezeption und Bewertung der Veröffentlichung in der Forschung, Auszeichnungen oder Preise)
2. Wissenschaftliche Vorträge und Beteiligung an überregionalen Symposien und Veranstaltungen
3. Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution)
4. Forschungsprojekte (Art, Umfang, innovativer/interdisziplinärer Charakter)
5. Wissenschaftliche Kooperationen und Beteiligung an Verbundforschungsprojekten
6. (Mit-)Organisation von Fachtagungen/Workshops
7. Mitwirkung in Fachgesellschaften, Tätigkeit für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen
8. Transferaktivitäten (Gesellschaft, Wirtschaft und Politik)
9. Begutachtungstätigkeiten
10. Beteiligung an Promotionsverfahren und betreute Promotionen
11. Sonstiges, z. B. Auszeichnungen, Forschungspreise, auswärtige Rufe, Herausgeber-schaften

2.2. LEHRE

1. Durchführung von Lehrveranstaltungen (Art, Umfang, Lehrspektrum)
2. Lehrleistungen und didaktische Eignung, nachgewiesen durch
 - a. mindestens zwei Lehrevaluationen im Fall der Zwischenevaluation; die bereits bei der Zwischenevaluation berücksichtigten Lehrevaluationen sowie mindestens eine weitere Lehrevaluation im Fall der abschließenden Evaluation
 - b. eine Stellungnahme der Studiendekanin/des Studiendekans und



- c. im Fall der abschließenden Evaluation von Tenure-Track-Professuren einen hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrag aus dem Fachgebiet der Tenure-Track- Professur mit anschließender Diskussion
- 3. Beteiligung an hochschuleigenen Prüfungen und betreute Abschlussarbeiten
- 4. Lehr- und Unterrichtsmaterialien
- 5. Internationalität (z. B. innerhalb des Erasmus-Programms)
- 6. Sonstiges, z. B. Lehrpreise, Weiterbildung zur Hochschuldidaktik, Beteiligung an der Studienberatung

2.3. SONSTIGE KRITERIEN

- 1. Weiterbildung
- 2. Kurse zu MitarbeiterInnenführung und Management
- 3. Kurse zu Gender- und Diversitätsfragen

2.4. AKADEMISCHE SELBSTVERWALTUNG

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

Die Übernahme auf eine Professur in einer höheren Besoldungsgruppe im Rahmen des Tenure-Verfahrens setzt ergänzend zu den Punkten 2.1 – 2.3. voraus, dass in der Evaluation eine überdurchschnittliche Bewährung in den Aufgaben der Tenure-Track-Professur nach Maßgabe der Aufstellung der Fakultät unter 1.1.1.1 nachgewiesen wird. Vergleichsmaßstab für eine überdurchschnittliche Bewährung ist die Gleichwertigkeit mit habilitierten Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Vergleich sind das akademische Alter und die aktuelle Qualifikationsphase der Tenure-Track- Professorin/des Tenure-Track- Professors zu berücksichtigen. Sofern Vorzeiten mit ähnlichen Tätigkeiten in vergleichbaren Positionen auf die Laufzeit anrechenbar sind (z. B. Teilnahme an extern evaluierten Nachwuchsprogrammen), soll dies entsprechend für eine Verkürzung der Qualifikationszeit bzw. Laufzeit der Tenure-Track-Professur berücksichtigt werden.

3. ANLAGE: CHECKLISTE FÜR DEN SELBSTBERICHT

Checkliste für den Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors bzw. der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors



3.1. FORSCHUNG

Publikationen • Selbstständige Monographie (AlleinautorIn)	• veröffentlicht • zur Publikation eingereicht • in fortgeschrittenem Bearbeitungs- zustand
	• Weitere Publikationen (Artikel in Zeitschriften, Sammelbänden o. ä.) • veröffentlicht • eingereicht
Wissenschaftliche Vorträge	• eingeladen • Tagung etc.
Forschungsprojekte	• abgeschlossen • laufend • beantragt
Drittmittel	• eingeworben (Drittmittelgeber/Innen) • beantragt
Wissenschaftliche Kooperationen	• Intern • Extern (national und international)
(Mit) Organisation von Fachtagungen oder Workshops	• Fachtagungen/Workshops benennen
Fachgesellschaften; Tätigkeit für Bildungs-, Regierungs- oder anderen Institutionen	• Mitgliedschaft • Funktion
Transferaktivitäten (Gesellschaft, Wirtschaft und Politik)	• Art der Aktivitäten



Begutachtungstätigkeiten	• (nicht im Rahmen einer Promotion)
Betreute Promotionen	• Erst-/ZweitgutachterIn • Evtl. abgeschlossen • Kandidatin bzw. Kandidat • Laufende • Thema
Sonstiges	• z. B. Auszeichnungen, Forschungspreise

3.2. LEHRE

Liste der Lehrveranstaltungen	• Studiengang • Semester • Durchschnittliche Anzahl der Studierenden
Prüfungen	• Art der Prüfung • Anzahl der Prüfungen • Erst-, ZweitprüferIn • Hauptfach, Nebenfach
Betreute Abschlussarbeiten (Bachelor, Master, u. a.)	• Anzahl • KandidatIn • Abgeschlossen • Laufende
Studentische Lehrveranstaltungsevaluation (Zwischenevaluation: mind. zwei Veranstaltungen; abschließende Evaluation: ergänzend mind. eine weitere Veranstaltung)	• Veranstaltungsform (möglichst verschiedene) • Zeitraum (für die Zwischenevaluation: möglichst im 2. Semester nach Antritt)



	der Juniorprofessur und im 3. Jahr; für die abschließende Evaluation: ab dem 5. Jahr)
Lehr- und Unterrichtsmaterialien sowie Hinweise auf die didaktische Eignung	• z. B. Hinweis auf Skripte
Internationalität	• Beratung und Betreuung internationaler Studierender • Teilnahme am Erasmus-DozentInnen-austausch
Weiterbildung	• z. B. Kurse im Hochschuldidaktikzentrum
Sonstiges	• z. B. Lehrpreise, Studienberatung

3.3. SONSTIGE KRITERIEN

1. Weiterbildung
2. Kurse zu MitarbeiterInnenführung und Management
3. Kurse zu Gender- und Diversitätsfragen

3.4. AKADEMISCHE SELBSTVERWALTUNG

Selbstverwaltungsgremien	• Mitgliedschaft/Gremium
Übernahme von Aufgaben im Fachbereich	• Forschungsorganisation • Lehrorganisation
Sonstiges	• z. B. übergreifendes Hochschulprojekt



4. INKRAFTTRETEN

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Sie gilt für Junior- und Tenure-Track-ProfessorInnen, die nach Inkrafttreten dieser Satzung berufen werden.

Stuttgart, den 17.10.2024

Axel Köhler
Rektor

