



AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

Herausgegeben von der Zentralen Verwaltung
Jahrgang 44 – Nr. 23 – 19.10.2018
ISSN 1866-2862

Inhaltsverzeichnis

AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN

Qualitätssicherungskonzept gemäß § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG für Juniorprofessuren mit Tenure Track und Evaluationssatzung betreffend Juniorprofessuren und Juniordozenturen vom 11.10.2018	986
Benutzungsordnung Parkplätze	1003

Qualitätssicherungskonzept gemäß § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG für Juniorprofessuren mit Tenure Track und Evaluationssatzung betreffend Juniorprofessuren und Juniordozenten vom 11.10.2018

Aufgrund von §§ 8 Abs. 5 Satz 1, 19 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 10 des Landeshochschulgesetzes (LHG) (GBl. 2005, S. 1) in der Fassung vom 1. April 2014 (GBl. S. 99), geändert durch Gesetz vom 10. November 2015 (GBl. S. 895), hat der Senat der Universität Tübingen in seinen Sitzungen am 14.06.2018 und 11.10.2018 die nachfolgende mit dem Wissenschaftsministerium gemäß § 48 Abs.1 Satz 4 LHG abgestimmte Satzung beschlossen.

Teil 1: Juniorprofessuren

I. Juniorprofessur (ohne Tenure Track)

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

II. Juniorprofessur mit Tenure Track (Tenure-Track-Professuren)

Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sind Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren 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 und Inhaber von Tenure-Track-Professuren sind berechtigt, die Dienstbezeichnung Juniorprofessorin bzw. Juniorprofessor oder aber Tenure-Track-Professorin bzw. Tenure-Track-Professor zu führen. Die entsprechenden Vorgaben des LHG, insbesondere die des § 51 b LHG, bleiben von diesem Qualitätssicherungskonzept unberührt.

III. Verfahren bei Tenure-Track-Professuren

III. 1. Gleichstellungsstandards

Zur Sicherstellung eines gendergerechten Auswahlverfahrens ist der Beschluss des Senats der Universität Tübingen vom 10.04.2014 „Verbesserung der Gleichstellungs- und Internationalisierungsmaßnahmen in Berufungsverfahren“ zu berücksichtigen. Im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings erfolgt eine jährliche Berichterstattung der Rektorin / des Rektors an den Senat im Rahmen des Jahresberichts zu den Berufungen auf Tenure-Track-Professuren, Juniorprofessuren, Tenure-Track-Dozenten sowie Juniordozenten sowie den Evaluationsverfahren bei Tenure-Track-Professuren und -Dozenten.

III. 2. Ausschreibung der Tenure-Track-Professur

Die Ausschreibung der Tenure-Track-Professur erfolgt immer auch international. Um möglichst viele Wissenschaftstalente zu erreichen, müssen alle Professuren auch in englischer Sprache ausgeschrieben werden. Zudem sollen potentielle Kandidatinnen und Kandidaten von Mitgliedern der Findungskommissionen proaktiv identifiziert und kontaktiert werden. 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 3-Professur werden bereits in der Ausschreibung der Tenure-Track-Professur ausgewiesen. Im Übrigen gilt § 51 b LHG.

Als Teil des Stellenfreigabeanspruchs legt die Fakultät eine Aufstellung vor, in der anhand der unter Abschnitt VI. 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 Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess der Kriterienerstellung einzubinden. Sie hat die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Informationen über den Verfahrensablauf, Evaluationskriterien und -maßstäbe sowie fachspezifische Anforderungen und Kriteriengewichtungen werden der Tenure-Track-Professorin bzw. dem Tenure-Track-Professor 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. Dort soll zudem folgender Text aufgeführt sein: *„Das baden-württembergische Landeshochschulgesetz sieht ab Frühjahr 2018 im § 51b die neue Kategorie einer Tenure-Track-Professur vor. Daher ist es für die auf entsprechenden W1-Stellen geführten Personen möglich, sich als Tenure-Track-Professorin bzw. -Professor zu bezeichnen und so genannt zu werden. Bei der vorliegenden Ausschreibung geht es um die Besetzung einer solchen Tenure-Track-Professur. Im Bereich der W1-Stellen, damit also auch für Tenure-Track-Professorinnen bzw. -Professoren, sind Zulagen auf das Grundgehalt möglich.“*

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

III. 3. Verfahren der Zwischenevaluation

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

Das Verfahren der Zwischenevaluation kann auch vorzeitig auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder 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 Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor bei Antragstellung glaubhaft macht, dass sie oder 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 eines/einer Angehörigen kann das Zwischenevaluationsverfahren auf Antrag des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin zu einem entsprechend späteren Zeitpunkt eingeleitet werden.

Darüber hinaus ist eine vorgezogene Zwischenevaluation zur Abwehr auswärtiger Rufe möglich (s. Ziffer 7).

(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 drei „engeren“ FachvertreterInnen, davon mindestens einer Fachvertreterin, sowie der Dekanin oder dem Dekan (oder ihrer bzw. seiner Vertretung) als Vorsitzende/r bestehen. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren, Juniordozentinnen und Juniordozenten sowie Tenure-Track-Dozentinnen und Tenure-Track-Dozenten können nicht Mitglied der Zwischenevaluationskommission sein. Personen, die unterstützende Rollen übernehmen, z.B. als Mentorinnen oder Mentoren, dürfen nicht in die Zwischenevaluation bzw. in die abschließende Tenure-Evaluation eingebunden sein.

(3) Die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor wird von der oder dem Vorsitzenden der Zwischenevaluationskommission aufgefordert, einen Selbstbericht gemäß Anlage 1 mit der Beschreibung ihres oder seines Profils und ihrer oder 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 gemäß III.2 zu folgen. Es besteht die Möglichkeit, diesen auf englischer Sprache zu verlangen.

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

Anschließend legt die Zwischenevaluationskommission dem Dekanat einen Evaluationsbericht mit einem Votum vor. Der jeweiligen Kandidatin bzw. 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 Dekanin oder der Dekan nach Zustimmung des Dekanats – bzw. in klinischen Fächern in der Medizinischen Fakultät des Dekanats und des Klinikumsvorstands – und einem anschließenden positiven Beschluss des Fakultätsrats spätestens vier Monate vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses bei der Rektorin oder dem Rektor einen Antrag auf Verlängerung des Dienstverhältnisses ein.

(6) Die Zwischenevaluation soll früh Stärken und Schwächen offen legen, 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.

III. 4. Perspektivgespräche

Tenure-Track Professorinnen und Tenure-Track Professoren führen vor der Zwischen-evaluation zwei 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 weiteres Perspektivgespräch vor Ende des fünften Jahres, in jedem Fall aber vor Einleitung der abschließenden Evaluation statt. Die Perspektivgespräche werden mit der Dekanin oder dem Dekan der zuständigen Fakultät geführt, der eine von ihm bestimmte fachnahe Professorin oder einen fachnahen Professor hinzuziehen kann. Die Perspektivgespräche dienen dazu, dass die Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren ihre eigene Entwicklung reflektieren (fachliche Expertise, überfachliche Kompetenzen etc.), Handlungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung thematisieren, ihre individuellen Karrierechancen ausloten und ihren weiteren Berufsverlauf besser planen können.

III. 5. 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 Personalabteilung an das bevorstehende Evaluationsverfahren erinnert. Das Verfahren der abschließenden Evaluation kann bei Vorliegen sachlicher Gründe und der stellentechnischen Voraussetzung auch vorzeitig auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder 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 eines/einer Angehörigen kann das Tenure-Evaluationsverfahren auf Antrag der Tenure-Track-Professorin bzw. 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. III.7.).

Aus einer vorgezogenen positiven Endevaluation ergibt sich kein Rechtsanspruch auf eine vorzeitige Übernahme auf eine W3-Professur.

(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 § 51 b 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. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren, Tenure-Track-Dozentinnen und -Dozenten sowie Juniordozentinnen und Juniordozenten 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 Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor wird von der oder dem Vorsitzenden der Evaluationskommission aufgefordert, einen Selbstbericht nach Ziffer 3 Abs. 3 vorzulegen. Die Evaluationskommission lädt die Tenure-Track-Professorin oder des

Tenure-Track-Professors zu dem wissenschaftlichen Vortrag mit anschließender Diskussion ein. Der wissenschaftliche Vortrag ist hochschulöffentlich. Der wissenschaftliche Vortrag 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 oder Gutachter, die auf der Grundlage des Selbstberichts, einer vollständigen Übersicht der Publikationen und Lehrveranstaltungen sowie einem aktualisierten Lebenslauf die wissenschaftliche Leistung schriftlich beurteilen. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler (full professor oder statusgleich) sein und aus verschiedenen Institutionen stammen. Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten eine Übersicht über die Evaluationskriterien und -maßstäbe nach Abschnitt VI. sowie die Aufstellung der fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen nach Ziffer III. 2, 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 oder des Tenure-Track-Professors anhand der unter Abschnitt VI. aufgeführten Evaluationskriterien und -maßstäbe sowie der fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen nach Ziffer III. 2, des vorgelegten Selbstberichts, der auswärtigen Gutachten, der Ergebnisse der bereits bei der Zwischenevaluation berücksichtigten Lehrevaluationen sowie mindestens einer weiteren Lehrevaluation, einer Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans sowie des hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrags der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors aus dem Fachgebiet der Professur mit anschließender Diskussion. Für eine positive Tenure-Evaluierung wird erwartet, dass die/der Kandidat/in 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 nach III.2. Nach Prüfung der Dokumente und Abhaltung des Vortrags wird die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor zu einem Evaluationsgespräch eingeladen und erhält die Gelegenheit, den Selbstbericht in der Evaluationskommission mündlich darzulegen.

Anschließend legt die Evaluationskommission dem Dekanat einen Evaluationsbericht mit einem Votum vor. Fakultät und Rektorat sind grundsätzlich 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 oder Professor vorausgesetzten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre nach § 47 Abs. 1 Ziffer 4a, Abs. 2 Satz 1 LHG im Rahmen einer Tenure-Track-Professur erbracht sind. Das angemessen vereinfachte Berufungsverfahren ist spätestens vier Monate vor Ablauf des verlängerten befristeten Dienstverhältnisses einzuleiten.

(7) Hat sich die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor nach den Ergebnissen der Evaluation nach § 51 Abs. 7 Satz 2 LHG nicht bewährt, kann das Beamtenverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung gemäß § 51 b Abs. 2 Satz 5 LHG um bis zu ein Jahr verlängert werden.

III. 6. 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 oder des Tenure-Track-Professors;
- enge wissenschaftliche Kooperation, z.B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsamer Publikationen innerhalb der letzten drei Jahre (Multi- bzw. Co-Autor-Innenschaft), gemeinsame Patente oder gemeinsame Patentanmeldungen;
- unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen;
- eigene wirtschaftliche Interessen an der Evaluationsentscheidung.

(4) Mögliche Gründe der Befangenheit sind der oder 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,
- sich der weiteren Mitwirkung enthalten oder
- in einschlägigen Verfahrensstadien den Raum verlassen muss und damit bei Beurteilungen und Abstimmungen über die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor 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 und Gutachtern bei Bestellung schriftlich zur Kenntnis gegeben.

III. 7. Rufe an Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren

(1) Ein auswärtiger Ruf führt nicht automatisch zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses oder einer Übernahme auf eine W 3-Professur.

(2) Erhält eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor während des auf bis zu vier Jahre befristeten Dienstverhältnisses vor Durchführung der Zwischenevaluation einen auswärtigen Ruf einer Universität auf eine W 2- oder W 3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität, kann dies durch die Zwischenevaluationskommission auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Profes-

sors als positive Zwischenevaluation gewertet werden. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten.

Auf Vorschlag der Fakultät, der in klinischen Fächern in der Medizinischen Fakultät der Zustimmung des Klinikumsvorstands bedarf, kann das Dienstverhältnis von der Rektorin oder vom Rektor 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 oder des Tenure-Track-Professors, der an die zuständige Fakultät zu richten ist, vorzeitig eingeleitet werden; der Ruf ist im Rahmen der Evaluationskriterien (Abschnitt VI.) zu berücksichtigen.

IV. Verfahren bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track

(1) Die Ausschreibung der Juniorprofessur ohne Tenure Track erfolgt auch international. Die Bewertung der Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Fakultät. Als Teil des Stellenfreigabeanspruchs legt die Fakultät eine Aufstellung vor, in der anhand der unter Abschnitt VI. 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 Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess der Kriterienerstellung einzubinden. Sie hat die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Für das Verfahren der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track gelten die Regelungen des Abschnitt III. Ziffern 3 bis 7 entsprechend, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

(2) Eine vorgezogene abschließende Evaluation findet nicht statt. Ein auswärtiger Ruf nach Durchführung der Zwischenevaluation kann auf Antrag der Juniorprofessorin oder 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 Evaluationskriterien (Abschnitt VI.) 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 oder Professoren zusammen. Ihr soll mindestens eine Fachvertreterin angehören. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Juniordozentinnen und –dozenten sowie Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren können nicht Mitglied der Evaluationskommission sein. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte 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 oder 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 Abschnitt III. Ziffer 2 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“ oder „außerplanmäßige Professorin“ Verwendung finden.

V. Verlängerungen des Dienstverhältnisses (u.a. aufgrund Geburt/Adoption/Pflege)

Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer oder Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beamtinnen oder Beamte auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten aus den in § 45 LHG genannten Gründen zu verlängern.

Unabhängig von den dort genannten Verlängerungsmöglichkeiten kann das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren, Juniordozentinnen oder Juniordozenten und Akademischen Mitarbeiterinnen oder Akademischen Mitarbeitern nach §§ 51 bis 52 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 Absatz 7, § 51 a Absatz 3 oder § 51 b bestimmte Qualifizierungsziel oder ein sonstiges mit dem Dienstverhältnis verbundenes Qualifizierungsziel zu erreichen. Dies gilt entsprechend auch für die Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger.

Verlängerungen nach den Sätzen 2 und 3 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen nach diesem Absatz zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

Ein solcher Verlängerungsantrag aufgrund von § 45 Abs. 6 S. 8 und 10 LHG einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors, unabhängig ob mit oder ohne Tenure Track, ist an das jeweils zuständige Dekanat zu richten und soll grundsätzlich eine Reduzierung der Arbeitszeit um höchstens 50% vorsehen. Der Antrag beinhaltet eine ausführliche Begründung zur Notwendigkeit der beantragten Verlängerungszeit im Hinblick auf die Betreuung des Kindes / der Kinder bzw. die Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger, einen Überblick des derzeitigen Standes der in Anlage 1 festgelegten Bereiche des Selbstberichtes sowie einen Zeitplan für die Erreichung des Qualifikationsziels zum Ende der neu beantragten Vertragslaufzeit.

Das Dekanat prüft den Antrag und nimmt in einem Beschlussvorschlag hierzu Stellung. Das Dekanat legt zusätzlich dar, 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. Antrag und Beschlussvorschlag des Dekanats werden der Gleichstellungsbeauftragten zugesendet, die ihrerseits eine Stellungnahme abgeben kann. Antrag, Beschlussvorschlag und Stellungnahmen werden sodann dem Rektorat zur eigenen Prüfung und Entscheidung vorgelegt.

Das Rektorat teilt der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor die Entscheidung über den Verlängerungsantrag schriftlich mit und informiert das Dekanat entsprechend.

VI. Evaluationskriterien und –maßstäbe

Gegenstand der Evaluation sind alle Aufgabenbereiche einer Juniorprofessur 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 Juniorprofessur bzw. der Tenure-Track-Professur zugrunde gelegt. Die Fakultäten sollen dabei eine für die jeweilige Stelle sinnvolle und ggfls. gewichtete Auswahl treffen:

VI.1. Forschung

1. Qualität und Quantität der Publikationen als Alleinautorin bzw. Alleinautor, Koautorin bzw. Koautor und/oder als sog. „corresponding author“ (Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich, Beitrag zur Weiterentwicklung des Forschungsgebietes, Rezeption und Bewertung der Veröffentlichung in der Forschung (Zitationen, impact factors etc.), Auszeichnungen oder Preise)
2. Wissenschaftliche Vorträge und Beteiligung an überregionalen Symposien und Veranstaltungen
3. Forschungsprojekte (Art, Umfang, innovativer / interdisziplinärer Charakter)
4. Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution)
5. Wissenschaftliche Kooperationen und Beteiligung an Verbundforschungsprojekten
6. (Mit-)Organisation von Fachtagungen
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, Patente, auswärtige Rufe, Herausgeberschaften

VI.2. Lehre

1. Durchführung von Lehrveranstaltungen (Art, Umfang, Lehrspektrum)
2. Lehrleistungen und didaktische Eignung, nachgewiesen durch
 - mindestens zwei Lehrevaluationen im Fall der Zwischenevaluation; die bereits bei der Zwischenevaluation berücksichtigten Lehrevaluationen sowie mindestens eine weitere Lehrevaluation im Fall der abschließenden Evaluation
 - eine Stellungnahme der Studiendekanin bzw. des Studiendekans und
 - 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 universitären Prüfungen und betreute Abschlussarbeiten
4. Lehr- und Unterrichtsmaterialien
5. Internationalität
6. Sonstiges, z.B. Lehrpreise, Weiterbildung zur Hochschuldidaktik, Beteiligung an der Studienberatung

VI. 3 Sonstige Kriterien

1. Weiterbildung zu Gender- und Diversitätsfragen sowie zu MitarbeiterInnenführung und Management

VI.4. Akademische Selbstverwaltung

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

Die Übernahme auf eine W 3-Professur im Rahmen des Tenure-Verfahrens setzt ergänzend zu den Punkten VI.1-VI.3. voraus, dass in der Evaluation eine überdurchschnittliche Bewährung in den Aufgaben der Tenure-Track-Professur nach Maßgabe der Aufstellung der Fakultät unter III.2 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 Qualifizierungsphase der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors zu berücksichtigen. Sofern Vorzeiten mit ähnlichen Tätigkeiten in vergleichbaren Positionen auf die Laufzeit anrechenbar sind (z.B. Teilnehmende am Emmy-Noether-Programm und vergleichbare extern evaluierte Nachwuchsprogramme), soll dies entsprechend für eine Verkürzung der Qualifikationszeit bzw. Laufzeit der Tenure-Track-Professur berücksichtigt werden.

Anlage 1

Inhalt des Selbstberichts „Juniorprofessorin/Juniorprofessor“ bzw. der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors

Evaluationskriterien und ergänzende Angaben

A. Forschung

Publikationen (Alleinautorin bzw. Alleinautor und/oder Koautorin bzw. Koautor)	<ul style="list-style-type: none">- Veröffentlicht (z.B. Zeitschrift; Buch)- Eingereicht
Wissenschaftliche Vorträge	<ul style="list-style-type: none">- Eingeladen- Tagung etc.
Forschungsprojekte	<ul style="list-style-type: none">- Abgeschlossen- Laufend- Beantragt
Drittmittel	<ul style="list-style-type: none">- Eingeworben (Drittmittelgeber)- Beantragt
Wissenschaftliche Kooperationen	<ul style="list-style-type: none">- Intern- Extern (national und international)
(Mit)Organisation von Fachtagungen	<ul style="list-style-type: none">- Fachtagungen benennen
Fachgesellschaften; Tätigkeit für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen	<ul style="list-style-type: none">- Mitgliedschaft- Funktion
Transferaktivitäten (Gesellschaft, Wirtschaft und Politik)	<ul style="list-style-type: none">- Art der Aktivitäten
Begutachtungstätigkeiten	<ul style="list-style-type: none">- (nicht im Rahmen einer Promotion)
Betreute Promotionen	<ul style="list-style-type: none">- Erstgutachterin/Zweitgutachterin bzw. Erstgutachter/Zweitgutachter- Evtl. abgeschlossen- Kandidatin bzw. Kandidat- Laufende- Thema
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none">- z.B. Auszeichnungen, Forschungspreise, Patente

B. Lehre

Liste der Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none">- Studiengang- Semester- Durchschnittliche Anzahl der Studierenden
Prüfungen	<ul style="list-style-type: none">- Art der Prüfung- Anzahl der Prüfungen- Erst-, Zweitprüferin bzw. Erst-, Zweitprüfer- Hauptfach, Nebenfach
Betreute Abschlussarbeiten (Bachelor, Master, Staatsexamen u.a.)	<ul style="list-style-type: none">- Anzahl- Kandidatin bzw. Kandidat- Abgeschlossen- Laufende

Studentische Lehrveranstaltungsevaluation (Zwischenevaluation: mind. zwei Veranstaltungen; abschließende Evaluation: ergänzend mind. eine weitere Veranstaltung)	- Veranstaltungsform (möglichst verschiedene) - Zeitraum (für die Zwischenevaluation: möglichst im zweiten Semester nach Antritt der Juniorprofessur und im dritten Jahr; für die abschließende Evaluation: ab dem fünften Jahr)
Lehr- und Unterrichtsmaterialien sowie Hinweise auf die didaktische Eignung	- z.B. Hinweis auf Skripte
Internationalität	- Lehrangebote in englischer oder einer anderen Sprache - Beratung und Betreuung internationaler Studierender
Weiterbildung	- Kurse im Hochschuldidaktikzentrum
Sonstiges	- z.B. Lehrpreise, Studienberatung

C. Sonstige Kriterien

Weiterbildung / Kurse zu MitarbeiterInnenführung und Management sowie zu Gender- und Diversitätsfragen

D. Akademische Selbstverwaltung

Selbstverwaltungsgremien	- Mitgliedschaft/Gremium
Übernahme von Aufgaben im Fachbereich	- Forschungsorganisation - Lehrorganisation
Sonstiges	- z.B. übergreifendes universitäres Projekt

Teil 2: Juniordozenturen

Nach § 51a Abs. 3 Satz 1 LHG erfolgt die erste Berufung einer Dozentin oder eines Dozenten grundsätzlich in das Amt der Juniordozentin oder des Juniordozenten. Das Dienstverhältnis wird in der Regel zunächst auf vier Jahre befristet. Das Dienstverhältnis kann auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn die Juniordozentin oder der Juniordozent sich nach den Ergebnissen einer Zwischenevaluation ihrer oder seiner Leistungen als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer insbesondere in der Lehre bewährt hat. Am Ende der Dienstzeit erfolgt eine abschließende Evaluation der Leistungen der Juniordozentin oder des Juniordozenten zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer insbesondere in der Lehre. Hat sich die Juniordozentin oder der Juniordozent bewährt, kann sie oder er in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden (Hochschuldozentin oder Hochschuldozent).

I. Verfahren der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation

(1) Juniordozentinnen und Juniordozenten führen vor der Zwischenevaluation zwei Perspektivgespräche. Das erste Perspektivgespräch findet nach dem ersten Jahr des befristeten Beschäftigungsverhältnisses 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 weiteres Perspektivgespräch vor Ende des fünften Jahres, in jedem Fall aber vor Einleitung der abschließenden Evaluation statt. Die Perspektivgespräche werden mit der Dekanin oder dem Dekan der zuständigen Fakultät geführt, der eine von ihm bestimmte fachnahe Professorin oder einen fachnahen Professor hinzuziehen kann. Die Perspektivgespräche dienen dazu, dass die Juniordozentinnen und Juniordozenten ihre eigene Entwicklung reflektieren (fachliche Expertise, überfachliche Kompetenzen etc.), Handlungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung thematisieren, ihre individuellen Karrierechancen ausloten und ihren weiteren Berufsverlauf besser planen können.

(2) Die Bewertung der Leistungen der Juniordozentin oder des Juniordozenten liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Fakultät. Als Teil des Stellenfreigabeanspruchs legt die Fakultät eine Aufstellung vor, in der anhand der unter Abschnitt VI. 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 Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess der Kriterienerstellung einzubinden. Sie hat die Gelegenheit zur Stellungnahme.

(3) Das Evaluationsverfahren wird ein Jahr vor dem Ende des befristeten Dienstverhältnisses, bei der Zwischenevaluation spätestens am Ende des dritten Jahres, bei der abschließenden Evaluation am Ende des fünften Jahres, dadurch eingeleitet, dass die Fakultät von der Personalabteilung an das bevorstehende Evaluationsverfahren erinnert wird.

(4) Im Einvernehmen mit dem Rektorat setzt der Fakultätsrat eine Evaluationskommission ein. Die Evaluationskommission setzt sich aus drei Professorinnen oder Professoren, einer akademischen Mitarbeiterin oder einem akademischen Mitarbeiter und einer Vertreterin oder einem Vertreter der Studierenden zusammen. Der Evaluationskommission soll mindestens eine Wissenschaftlerin angehören. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Juniordozentinnen und -Dozenten, Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sowie Tenure-Track-Dozentinnen und -Dozenten können nicht Mitglied der Evaluationskommission sein. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte oder deren Vertretung kann auf Wunsch als beratendes Mitglied an der Kommission teilnehmen. Die Evaluationskommission wird durch eine Professorin oder einen Professor geleitet.

(5) Die Juniordozentin oder Juniordozent wird von der oder dem Vorsitzenden der Evaluationskommission aufgefordert, einen Selbstbericht gemäß Anlage 2 mit der Beschreibung ihres oder seines Profils und ihrer oder seiner Leistungen in Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung vorzulegen, wobei letzterem in der Regel eine nachrangige Priorität zugeordnet wird. Im Bericht sollen Aussagen insbesondere über den Lehrkontext im Fach und didaktische Konzepte enthalten sein. Der Bericht soll insgesamt zehn Seiten nicht überschreiten. Der Nachweis des erfolgreichen Besuchs von zwei Veranstaltungen bzw. Kursen des Hochschuldidaktikzentrums bis zur Durchführung der Zwischenevaluation und einer weiteren Veranstaltung bzw. eines weiteren Kurses bis zur Durchführung der abschließenden Evaluation wird erwartet.

(6) Auswärtige Gutachten werden nicht eingeholt.

(7) Die Evaluationskommission berät über die Bewährung der Juniordozentin oder des Juniordozenten anhand der von der Fakultät festzulegenden fachspezifischen Anforderungen und Kriteriengewichtungen, des vorgelegten Selbstberichts, der Ergebnisse von mindestens vier Lehrevaluationen im Fall der Zwischenevaluation und der Ergebnisse der bereits bei der Zwischenevaluation berücksichtigten Lehrevaluationen sowie von mindestens zwei weiteren Lehrevaluationen im Fall der abschließenden Evaluation sowie einer Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans. Dem Selbstbericht sollen vollständige Übersichten der Publikationen und Lehrveranstaltungen sowie ein aktualisierter Lebenslauf beigelegt sein. Nach Prüfung der Dokumente wird die Juniordozentin oder der Juniordozent zu einem Evaluationsgespräch eingeladen und erhält die Gelegenheit, den Selbstbericht in der Evaluationskommission mündlich darzulegen.

Anschließend legt die Evaluationskommission dem Dekanat einen Evaluationsbericht mit einem Votum vor.

(8) Im Falle eines positiven Votums im Rahmen der Zwischenevaluation reicht die Dekanin oder der Dekan nach Zustimmung des Dekanats – bzw. in der Medizinischen Fakultät des Dekanats und des Klinikumsvorstands – und einem anschließenden positiven Beschluss des Fakultätsrats spätestens vier Monate vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses bei der Rektorin oder dem Rektor einen Antrag auf Verlängerung des Dienstverhältnisses ein.

(9) Die Regelungen des Teil 1 Abschnitt III Ziffer 6 zur Befangenheit gelten entsprechend.

II. Tenure-Track-Dozenturen

Gemäß § 51 b Abs. 4 LHG kann die Berufung einer Juniordozentin oder eines Juniordozenten mit der Zusage einer späteren Übernahme in eine Dozentur oder Professur einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden werden (Tenure-Track-Dozentur). Tenure-Track-Dozentinnen und Tenure-Track-Dozenten führen die hochschulrechtliche Bezeichnung „Tenure-Track-Professorin oder Tenure Track-Professor mit Schwerpunkt Lehre“.

Für Tenure-Track-Dozenturen gelten die Voraussetzungen des § 51 b Absatz 1 Satz 2 bis 4 und Absatz 2 entsprechend. Tenure-Track-Dozenturen werden daher unter Hinweis auf den Tenure Track sowie unter Darlegung der Verfahren und Anforderungen, insbesondere der Kriterien und Maßstäbe der Evaluierung für die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung für eine spätere Übernahme sowie die Zusage auf Übernahme im Falle der Bewährung, ausgeschrieben.

Bei der abschließenden Evaluation sind mindestens zwei externe, international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen. Im Übrigen gelten die Regelungen des Teil 1, III, entsprechend.

III. Evaluationskriterien

Gegenstand der Evaluation sind alle Aufgabenbereiche einer Juniordozenatur bzw. einer Tenure-Track-Dozenatur: Lehre, Forschung 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 Juniordozenatur bzw. der Tenure-Track-Dozenatur zugrunde gelegt:

III.1. Lehre

1. Durchführung von Lehrveranstaltungen (Art, Umfang, Lehrspektrum)
2. Lehrleistungen und didaktische Eignung, nachgewiesen durch
 - mindestens vier Lehrevaluationen im Fall der Zwischenevaluation; die bereits bei der Zwischenevaluation berücksichtigten Lehrevaluationen sowie mindestens zwei weitere Lehrevaluationen im Fall der abschließenden Evaluation
 - eine Stellungnahme der Studiendekanin bzw. des Studiendekans
3. Beteiligung an universitären Prüfungen und betreute Abschlussarbeiten
4. Betreuung der Studierenden, Beteiligung an der Studienberatung
5. Lehrkonzepte, didaktische Mittel, Lehr- und Unterrichtsmaterialien
6. Internationalität
7. Sonstiges, z.B. Lehrpreise

III.2. Sonstige Kriterien

1. Weiterbildung zur Hochschuldidaktik sowie zu MitarbeiterInnenführung und Management, Weiterbildung zu Gender- und Diversitätsfragen

III.3. Forschung

1. Qualität und Quantität der Publikationen als Alleinautorin bzw. Alleinautor und/oder Koautorin bzw. Koautor
2. Wissenschaftliche Vorträge und Beteiligung an überregionalen Symposien und Veranstaltungen
3. Forschungsprojekte (Art, Umfang, innovativer / interdisziplinärer Charakter)
4. Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution)
5. Wissenschaftliche Kooperationen und Beteiligung an Verbundforschungsprojekten
6. (Mit)Organisation von Fachtagungen
7. Mitwirkung in Fachgesellschaften, Tätigkeit für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen
8. Transferaktivitäten (Gesellschaft, Wirtschaft und Politik)
9. Begutachtungstätigkeiten
10. Sonstiges

III.4. Akademische Selbstverwaltung

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

Anlage 2

Inhalt des Selbstberichts „Juniordozentin/Juniordozent“ bzw. der „Tenure-Track-Dozentin / des Tenure-Track-Dozenten“

Evaluationskriterien und ergänzende Angaben

A. Lehre

Liste der Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none">- Studiengang- Semester- Durchschnittliche Anzahl der Studierenden
Prüfungen	<ul style="list-style-type: none">- Art der Prüfung- Anzahl der Prüfungen- Erst-, Zweitprüferin bzw. Erst-, Zweitprüfer- Hauptfach, Nebenfach
Betreute Abschlussarbeiten (Bachelor, Master, Staatsexamen u.a.)	<ul style="list-style-type: none">- Anzahl- Kandidatin bzw. Kandidat- Abgeschlossen- Laufende
Studentische Lehrveranstaltungsevaluation (Zwischenevaluation: mind. vier Veranstaltungen; abschließende Evaluation: ergänzend mind. zwei weitere Veranstaltungen)	<ul style="list-style-type: none">- Veranstaltungsform (möglichst verschiedene)- Zeitraum (für die Zwischenevaluation: ab dem zweiten Semester nach Antritt der Juniordozenatur, im zweiten und im dritten Jahr; für die abschließende Evaluation: ab dem fünften Jahr)
Betreuung der Studierenden	<ul style="list-style-type: none">- Beratung etc.
Lehrkonzept und didaktische Mittel	<ul style="list-style-type: none">- Kurze Darstellung
Lehr- und Unterrichtsmaterialien sowie Hinweise auf die didaktische Eignung	<ul style="list-style-type: none">- z.B. Hinweis auf eingesetzte Skripte
Internationalität	<ul style="list-style-type: none">- Lehrangebote in englischer oder einer anderen Sprache- Beratung und Betreuung internationaler Studierender
Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none">- Kurse im Hochschuldidaktikzentrum
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none">- z.B. Lehrpreise

B. Sonstige Kriterien

Weiterbildung / Kurse zu MitarbeiterInnenführung und Management sowie zu Gender- und Diversitätsfragen

C. Forschung

Publikationen (Alleinautorin bzw. Alleinautor und/oder Koautorin bzw. Koautor)	<ul style="list-style-type: none">- Veröffentlicht (z.B. Zeitschrift; Buch)- Eingereicht
Wissenschaftliche Vorträge	<ul style="list-style-type: none">- Eingeladen- Tagung etc.

Forschungsprojekte	- Abgeschlossen - Laufend - Beantragt
Drittmittel	- Eingeworben (Drittmittelgeber) - Beantragt
Wissenschaftliche Kooperationen	- Intern - Extern (national und international)
(Mit)Organisation von Fachtagungen	- Fachtagungen benennen
Fachgesellschaften	- Mitgliedschaft - Funktion
Transferaktivitäten (Gesellschaft, Wirtschaft und Politik)	- Art der Aktivitäten
Begutachtungstätigkeiten	-
Sonstiges	-

D. Akademische Selbstverwaltung

Selbstverwaltungsgremien	- Mitgliedschaft/Gremium
Übernahme von Aufgaben im Fachbereich	- Lehrorganisation - Forschungsorganisation
Sonstiges	- z.B. übergreifendes universitäres Projekt (z.B. AG Prüfungsorganisation)

Teil 3: Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Tübingen in Kraft. Sie gilt für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, für Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sowie für Juniordozentinnen und Juniordozenten bzw. Tenure-Track-Dozentinnen und Tenure-Track-Dozenten, die nach Inkrafttreten dieser Satzung berufen werden. Gleichzeitig tritt das Qualitätssicherungskonzept gemäß § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG für Juniorprofessuren mit Tenure Track und Evaluationssatzung betreffend Juniorprofessuren und Juniordozenturen (Amtliche Bekanntmachung 5/2016 vom 17.03.2016) außer Kraft.

Tübingen, den 12.10.2018

Professor Dr. Bernd Engler
Rektor

Benutzungsordnung Parkplätze

Das Rektorat der Eberhard Karls Universität Tübingen hat am 2. Oktober 2018 folgende Parkplatzbenutzungsordnung beschlossen:

1. Geltungsbereich

Diese Benutzungsordnung regelt die Nutzung aller Beschäftigtenparkplätze der Universität. Werden von der Universität zukünftig weitere Beschäftigtenparkplätze verwaltet, so gilt diese Benutzungsordnung auch für diese Parkplätze.

Ausgehend von den zur Verfügung stehenden Parkplätzen wird eine Überbuchungsquote gem. Anlage 1 festgesetzt. Diese kann in Abhängigkeit von der tatsächlichen Auslastung des jeweiligen Parkplatzes unter Beteiligung des Personalrats angepasst werden.

2. Parkberechtigung

2.1 Parkberechtigt sind als Leiter/in der Universität der/die Rektor/in, die Prorektoren und Prorektorinnen, der/ die Kanzler/in und die Dekane und Dekaninnen der Fakultäten. Grundsätzlich parkberechtigt sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität (ohne Klinikum), wenn sie folgende, in geeigneter Form nachgewiesene Voraussetzungen in folgender Priorität erfüllen:

2.1.1 **Gehbehinderung** (G oder aG-Vermerk)

2.1.2 Betreuung von **pflegebedürftigen Familienangehörigen** oder Versorgung von **Kindern** bis einschließlich Grundschulalter

2.1.3 **Schichtdienstleistende**, deren Dienstbeginn und -ende in Zeiten liegt, in denen öffentliche Verkehrsmittel selten oder überhaupt nicht mehr fahren.

2.1.4 Ehrenamtliche Helfer in **Katastrophenschutzdiensten**, die auf Abruf Dienstleistungen erbringen müssen.

2.1.5 Personen, die nachweislich ihr eigenes **Kraftfahrzeug oft für dienstliche Zwecke** einsetzen müssen.

2.1.6 **Ungünstige Verbindung** zwischen Wohnort und Dienstort mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Als verbindliche Grundlage dient die Ortsliste (Anlage 2), die in Abstimmung mit dem Personalrat den Erfordernissen angepasst werden kann.

2.2 Parkberechtigt für die Dauer des/der Dienstgeschäfts/Tätigkeit sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralen Verwaltung, von Vermögen und Bau Baden-Württemberg Amt Tübingen, des Technischen Betriebsamts, von privaten Reinigungs- und Wachdiensten, Handwerker und andere Dienstleister und Zulieferer der Universität.

2.3 In Härtefällen, in denen besondere Gründe eine Parkberechtigung rechtfertigen können, entscheidet der Kanzler unter Beteiligung des Personalrats über die Vergabe im Einzelfall.

- 2.4 Die Parkberechtigung ist nicht übertragbar. Die Parkberechtigung begründet keinen Anspruch auf einen Parkplatz. Bei Wegfall der Voraussetzungen für die Parkberechtigung ist der Parkplatzschlüssel/die Chipkarte unaufgefordert zurückzugeben und im Falle einer elektronischen Schließung, wird der Zugang von den parkplatzverwaltenden Einrichtungen elektronisch gesperrt. Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Parkberechtigung kann von den für die Erteilung der Parkberechtigungen zuständigen Einrichtungen bei Bedarf jederzeit überprüft werden.

3. Vergabeverfahren

- 3.1 Parkberechtigungen werden von der parkplatzverwaltenden Einrichtung auf schriftlichen Antrag erteilt. Die Anträge und Entscheidungen über die Anträge werden von den parkplatzverwaltenden Einrichtungen schriftlich dokumentiert. Die Antragsteller erhalten eine schriftliche Mitteilung der parkplatzverwaltenden Einrichtung über die Erteilung bzw. Ablehnung der beantragten Parkberechtigung mit Begründung.
- 3.2 Im Antrag auf Erteilung einer Parkberechtigung sind für diesen Zweck folgende Angaben zu machen: Titel, Vorname, Zuname des Antragstellers/der Antragstellerin, Dienststelle, Dienstbezeichnung, Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (befristet bis .../unbefristet), Diensttelefon, E-Mail-Adresse, Wohnort, amtliches Kennzeichen des Kraftfahrzeuges. Spätere Änderungen o. g. Angaben sind der parkplatzverwaltenden Einrichtung unverzüglich mitzuteilen.

4. Parkplatzzugang

- 4-1 Der Zugang zu einem beschränkten Parkplatz ist nur berechtigten Nutzerinnen und Nutzern mit einem mechanischen oder elektromechanischen Schlüssel (VersoCliq) oder einer Chipkarte möglich.
- 4.2 Die Schlüssel werden von der parkplatzverwaltenden Einrichtung ausgegeben und freigeschaltet. Im Fall der Verwendung einer Chipkarte ist diese beim Zentrum für Datenverarbeitung zu beantragen. Die Freischaltung der Chipkarte erfolgt durch die parkplatzverwaltende Einrichtung.
- 4.3 Für Parkplatzschlüssel, die nicht zugleich auch Büroschlüssel sind, ist ein Pfandgeld zu entrichten. Das Pfandgeld beträgt für mechanische Schlüssel 25 € und für elektromechanische Schlüssel 50 €. Das Pfandgeld wird von der Universitätskasse zinslos in Verwahrung genommen. Die Rückzahlung des Pfandgeldes erfolgt nur gegen Rückgabe des unbeschädigten Schlüssels. Bei Verlust/Beschädigung des Schlüssels wird das Pfandgeld für die Ersatzbeschaffung einbehalten. Die Ersatzbeschaffung von Schlüsseln erfolgt durch die schlüsselverwaltende Einrichtung. Die Höhe des Pfandgeldes kann entsprechend der Preisentwicklung der Schlüssel unter Beteiligung des Personalrats angepasst werden. Bei Verlust/Beschädigung des Schlüssels tragen die Nutzerinnen und Nutzer die tatsächlich anfallenden Kosten für eine Neubeschaffung des Schlüssels, ungeachtet der Höhe des einbehaltenen Pfandgeldes.

5. Nutzung der Stell- und Verkehrsflächen (Parkordnung)

- 5.1 Fahrzeuge dürfen nur auf den dafür ausgewiesenen Parkflächen abgestellt werden. Die Zufahrts- und Fußwege, Garageneinfahrten, Feuerwehr-/Brandschutzzonen, Wendepfannen, Be- und Entladerampen und Grünflächen sind jederzeit frei zu halten.

- 5.2 Fahrzeuge, die in Feuerwehr- und Brandschutzzonen abgestellt werden, können auf Kosten der Nutzerinnen und Nutzer dieser Fahrzeuge abgeschleppt werden, ebenso Fahrzeuge, die auf Flächen abgestellt werden, die nicht als Parkplatz ausgewiesen sind und den Verkehr behindern oder unberechtigt auf Behindertenparkplätzen abgestellt werden.
- 5.3 Bei Verstößen gegen die Parkordnung kann der Zugang zeitlich befristet (Semester) elektronisch gesperrt werden. Bei wiederholten Verstößen gegen die Parkordnung kann die Parkberechtigung widerrufen werden.

6. Anspruch und Haftung

Ein Rechtsanspruch auf Erteilung einer Parkberechtigung besteht nicht. Die Nutzung des jeweiligen Beschäftigtenparkplatzes geschieht grundsätzlich auf eigene Gefahr der Nutzerinnen und Nutzer. Für Schäden wird seitens des Landes Baden-Württemberg bzw. der Universität Tübingen – außer im Rahmen unabdingbarer gesetzlicher Vorschriften – keine Haftung übernommen.

7. Inkrafttreten

Diese Benutzungsordnung tritt mit Veröffentlichung in den "Amtlichen Bekanntmachungen" der Universität Tübingen in Kraft. Gleichzeitig treten die

- Parkplatzbenutzungsordnung für den Nord-Parkplatz Morgenstelle vom 01.10.2008
- Benutzungsordnung für den Parkplatz Kupferbau vom 18.07.1990
- Benutzungsordnung für die Parkplätze im Bereich der Neuen Aula vom 18.07.1990

außer Kraft.

Tübingen, den 15.10.2018

Professor Dr. Bernd Engler
Rektor

Anlage 1

Parkplätze mit festgesetzter Überbuchungsquote:

- Auf der Morgenstelle – Nordparkplatz (Überbuchungsquote 300%)
- Brunnenstraße FHW (Überbuchungsquote 100%)
- Brunnenstraße UB (Überbuchungsquote 100%)
- Gmelinstr. 6 (Alte Physik) Überbuchungsquote 50%)
- Keplerstr. 2 (Überbuchungsquote 100%)
- Keplerstr. 4 (Überbuchungsquote 300%)
- Kupferbau (Überbuchungsquote 300%)
- Nauklerstr. 2/Wilhelmstr. 9 (Alte Archäologie) Überbuchungsquote 100%)
- Rümelinstr. 27 (Köstlinsche Villa) Überbuchungsquote 100%)
- Wilhelmstr. 5 (Alte Botanik) Überbuchungsquote 60%)
- Wilhelmstr. 26 (Universitätskasse) Überbuchungsquote 60%)

Anlage 2

PB	Ort		PB	Ort		PB	Ort
nein	Tübingen (incl.Stadtteile)		nein	Dußlingen		nein	Reutlingen Kernstadt
			JA	Ofterdingen		nein	- Betzingen
nein	Rottenburg Kernstadt		nein	Nehren		JA	- Sondelfingen
nein	- Kiebingen					JA	- Degerschlacht
nein	- Wurlingen		nein	Mössingen Kernstadt		JA	- Gönningen
JA	- Wendelsheim		nein	- Belsen		JA	- Orschel-Hagen
JA	- Oberndorf		JA	- Talheim			
JA	- Hailfingen		JA	- Öschingen		JA	Pfullingen
JA	- Seebronn					JA	Eningen u. A.
nein	- Niedernau		JA	Bodelshausen			
JA	- Obernau					nein	Metzingen Kernstadt
nein	- Bieringen		nein	Kusterdingen Hauptort		JA	- Neuhausen
JA	- Eckenweiler		nein	- Wankheim			
JA	- Ergenzingen		nein	- Mähringen		nein	Ammerbuch Entringen
JA	- Baisingen		nein	- Immenhausen		nein	- Pfäffingen
JA	- Weiler		JA	- Jettenburg		nein	- Poltringen
JA	- Dettingen					nein	- Altingen
JA	- Hemmendorf		nein	Gomaringen Hauptort		nein	- Reusten
Ja	- Schwalldorf		JA	- Stockach		nein	- Breitenholz
JA	- Frommenhausen						
			nein	Dettenhausen		nein	Herrenberg Kernstadt
JA	Hirrlingen		nein	Kirchentellinsfurt		nein	- Gültstein
JA	Starzach		nein	Wannweil			
JA	Neustetten						