

Satzung

der Pädagogischen Hochschule Weingarten

Az. 7341-20

23. November 2018

Satzung der Pädagogischen Hochschule Weingarten zum Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren

vom 23. November 2018

Der Senat der Pädagogischen Hochschule Weingarten hat aufgrund von § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verbindung mit den §§ 45 Abs. 6, 48 Abs. 1, 51 Abs. 7, und 51 b Landeshochschulgesetz (LHG) in der Fassung vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), zuletzt geändert durch Art. 1 des Hochschulrechtsweiterentwicklungsgesetzes vom 13. März 2018 (GBl. S. 85ff.) in seiner Sitzung vom 23. November 2018 die nachfolgende Satzung beschlossen:

§ 1 Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren

(1) Juniorprofessorinnen¹ haben nach § 51 LHG die Aufgabe, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre, Studium sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. Juniorprofessorinnen werden für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen auf Zeit ernannt. Am Ende der Dienstzeit von Juniorprofessorinnen werden deren Leistungen evaluiert, um die Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin festzustellen.

(2) Tenure-Track-Professoren sind nach § 51 b LHG Juniorprofessoren, deren Berufung mit der Zusage einer späteren Übernahme auf eine Pro-

fessur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden ist. Grundsätzlich sollen Tenure-Track-Professoren auf sechs Jahre zu Beamtinnen auf Zeit ernannt werden. Bereits in der Ausschreibung zur Tenure-Track-Professur sind die Anforderungen an die spätere Übernahme und die Zusage auf Übernahme im Falle der Bewährung zu benennen. Bei der Übernahme von Tenure-Track-Professoren wird entsprechend des § 48 Abs. 1 LHG von einer Ausschreibung abgesehen und das Berufungsverfahren vereinfacht.

(3) Entsprechend § 45 Abs. 6 und 7 LHG kann das Beamtenverhältnis auf Zeit bzw. das befristete privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis von Juniorprofessorinnen und Tenure-Track-Professoren bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren auf Antrag um zwei Jahre je Kind, insgesamt um maximal vier Jahre verlängert werden, wenn die Verlängerung notwendig ist, um die zu evaluierenden Qualifikationsziele oder ein sonstiges mit dem Dienstverhältnis zu verbindenes Qualifizierungsziel zu erreichen. Die Notwendigkeit der Verlängerung wird im Antrag der Juniorprofessorin oder Tenure-Track-Professoren dargelegt. Zur Prüfung der Notwendigkeit setzt das Rektorat eine Kommission ein, der ein Mitglied des Rektorats, ein Mitglied des Dekanats, die Gleichstellungsbeauftragte und eine weitere Professorin angehören. Zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten muss der Kommission mindestens eine weitere Frau angehören. Bei Feststellung der Notwendigkeit der Verlängerung durch die Kommission wird das Beamtenverhältnis auf Zeit grundsätzlich entsprechend der genannten Zeiträume verlängert. Die Sätze 1 bis 5 gelten entsprechend bei der Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger. Verlängerungen nach diesem Absatz dürfen insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

¹ In dieser Satzung wird im Sinne der Lesbarkeit durchgehend die weibliche Form verwendet, gemeint sind dabei Personen aller Geschlechter. Die Begriffe „Frau“ und „Frauen“ beziehen sich dagegen nur auf Personen weiblichen Geschlechts.

Vorgehen bei Juniorprofessuren

§ 2 Berufung bei Juniorprofessuren

Die Ausschreibung von Juniorprofessuren erfolgt international. In der Ausschreibung sind die Kriterien und Maßstäbe der Evaluation(en) auszuweisen. Bei der Berufung sind sie schriftlich bekannt zu machen. Es wird im Einzelnen bei einer erfolgreichen Teilnahme am qualitätsgesicherten Berufungsverfahren geprüft, wie und in welchem Umfang Vorleistungen bereits angerechnet werden können.

§ 3 Evaluation bei Juniorprofessuren

(1) Am Ende der Dienstzeit von Juniorprofessorinnen werden deren Leistungen evaluiert, um die Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin festzustellen. Wird eine Juniorprofessorin zunächst auf eine Zeit von bis zu vier Jahren berufen, erfolgt am Ende dieses Dienstverhältnisses eine Zwischenevaluation. Bei positivem Ergebnis der Zwischenevaluation soll grundsätzlich das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden. Wird das Dienstverhältnis auf eine Dauer von mehr als vier Jahren befristet, findet nach der Hälfte der Befristungsdauer eine Zwischenevaluation mit orientierendem Charakter statt.

(2) Die Verantwortung für die Evaluation und die Zwischenevaluation liegt beim Rektorat. Das Evaluationsverfahren wird durch Antrag durch die Juniorprofessorin an die Rektorin spätestens ein Jahr vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses eröffnet. Bei einem auf bis zu vier Jahre befristeten Dienstverhältnis wird das Zwischenevaluationsverfahren auf Antrag der Juniorprofessorin an die Rektorin spätestens ein Jahr vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses eröffnet. Bei einem auf eine Dauer von mehr als vier Jahren befristeten Dienstverhältnis wird das Zwischenevaluationsverfahren auf Antrag der Juniorprofessorin an die Rektorin spätestens sechs Monate vor Ablauf der Hälfte der Befristungsdauer eingeleitet.

(3) Mit einer Frist von zwei Monaten nach Beantragung des Evaluations- oder Zwischenevaluationsverfahrens fertigt die Juniorprofessorin einen Selbstbericht entsprechend der im Anhang zu dieser Satzung dargestellten Gliederung an. Die Rektorin setzt ebenfalls mit einer Frist von zwei Monaten nach Eröffnung des Verfahrens eine Evaluationskommission ein.

(4) Bei der Abschlussevaluation werden durch die Vorsitzende der Evaluationskommission drei externe schriftliche Gutachten zum Selbstbericht eingeholt. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit der Gutachterinnen sind zu gewährleisten. Die Gutachterinnen sind international ausgewiesen. In die Bewertung der Abschlussevaluation fließt zudem ein hochschulöffentlicher Vortrag, der von der Juniorprofessorin in Absprache mit der Evaluationskommission terminiert wird, ein.

(5) Die Evaluationskommission erstellt innerhalb von drei Monaten nach Abgabe des Selbstberichts und bei Abschlussevaluationen unter Berücksichtigung der externen Gutachten sowie des hochschulöffentlichen Vortrags einen Bericht an das zuständige Dekanat und das Rektorat. Der Bericht umfasst eine Beschreibung und kritische Evaluation der Aktivitäten in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung der Juniorprofessorin anhand der im Anhang zu dieser Satzung genannten Kriterien. Im Falle von auf bis zu vier Jahre befristeten Dienstverhältnissen beinhaltet der Bericht zur Zwischenevaluation eine Empfehlung zur Gewährung oder Ablehnung der Verlängerung der Juniorprofessur. Im Falle der Abschlussevaluation beinhaltet der Bericht eine Empfehlung zur Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin. Der Bericht und das Ergebnis werden spätestens ein halbes Jahr vor Abschluss des Dienstverhältnisses an die Personalabteilung weitergeleitet.

(6) Die Rektorin gibt der Juniorprofessorin schriftlich Rückmeldung zu den Leistungen und gegebenenfalls zu kritischen Bereichen. Im Falle der Zwischenevaluation führt die Rektorin mit der Juniorprofessorin auf Grundlage des Berichts eine Statusberatung durch.

(7) Ist das Evaluationsverfahren eingeleitet und wird das Dienstverhältnis aufgrund von § 45 LHG ausgesetzt, ruht das Evaluationsverfahren.

§ 4 Evaluationskommission bei Juniorprofessuren

(1) Der Evaluationskommission gehören bei der Zwischenevaluation an:

1. Ein Mitglied des Rektorats als Vorsitzende
2. Die Studiendekanin der betreffenden Fakultät
3. Zwei fachkundige Professorinnen
4. Eine Direktorin eines Zentrums.

Im Sinne einer fakultätsübergreifenden Qualitätssicherung müssen mindestens zwei Mitglieder der Kommission Mitglied einer Fakultät, an der die Juniorprofessur nicht angesiedelt ist, sein.

(2) Bei der Abschlussevaluation wird die Evaluationskommission so erweitert, dass ihr mindestens angehören:

1. Eine hochschulexterne sachverständige Person
2. Eine Studierende
3. Zwei fachkundige Frauen
4. Die Gleichstellungsbeauftragte.

Im Sinne einer fakultätsübergreifenden Qualitätssicherung müssen mindestens zwei Mitglieder der Kommission Mitglied einer Fakultät, an der die Juniorprofessur nicht angesiedelt ist, sein.

(3) Bei der Evaluation der Leistungen der Juniorprofessorin ist zu jedem Zeitpunkt sicherzustellen, dass keine Personen beteiligt sind, die wegen Befangenheit auszuschließen sind. Die Befangenheitsregelungen sind hochschulöffentlich zu machen und allen Mitgliedern in den Evaluationsgremien schriftlich vorzulegen.

§ 5 Eignung von Juniorprofessorinnen

(1) Wenn eine Juniorprofessorin, deren Dienstverhältnis zunächst auf bis zu vier Jahre befristet ist, sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation bewährt hat, wird das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin mit ihrer Zustimmung grundsätzlich auf insgesamt sechs Jahre verlängert. Andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin um bis zu einem Jahr verlängert werden.

(2) Bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) Das Dekanat stellt auf Basis des Berichts der Evaluationskommission bei der Abschlussevaluation nach Beratung im Fakultätsrat fest, ob die Juniorprofessorin als Hochschullehrerin geeignet und befähigt ist. Dabei ist es grundsätzlich an die Empfehlung der Evaluationskommission gebunden. Werden Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin festgestellt, stellt die Pädagogische Hochschule Weingarten ein entsprechendes Zertifikat aus.

Vorgehen bei Tenure-Track-Professuren

§ 6 Berufung bei Tenure-Track-Professuren

(1) Im Sinne einer fakultätsübergreifenden Qualitätssicherung wird zur Berufung auf Tenure-Track-Professuren eine gemeinsame Berufungskommission der beiden Fakultäten nach § 15 Abs. 6 LHG gebildet. In Ergänzung zur Zusammensetzung der Berufungskommission nach § 48 Abs. 3 LHG und § 51 Abs. 6 LHG gehört der gemeinsamen Berufungskommission eine Professorin der nicht betroffenen Fakultät an. An der Berufung sind nach § 51 b Abs. 1 LHG international ausgewiesene Gutachterinnen zu beteiligen.

(2) Die Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren erfolgt international. In der Ausschreibung sind die Kriterien und Maßstäbe der Evaluation(en) auszuweisen. Bei der Berufung sind sie schriftlich bekannt zu machen. Es wird im Einzelnen bei einer erfolgreichen Teilnahme am qualitätsgesicherten Berufungsverfahren geprüft, wie und in welchem Umfang Vorleistungen bereits angerechnet werden können.

§ 7 Evaluation bei Tenure-Track-Professuren

(1) Am Ende der Dienstzeit von Tenure-Track-Professorinnen werden deren Leistungen evaluiert, um die Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin festzustellen. Wird eine Tenure-Track-Professorin zunächst auf eine Zeit von bis zu vier Jahren berufen, erfolgt am Ende dieses Dienstverhältnisses eine Zwischenevaluation. Bei positivem Ergebnis der Zwischenevaluation soll grundsätzlich das Beamtenverhältnis der Tenure-Track-Professorin auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden. Wird das Dienstverhältnis auf eine Dauer von mehr als vier Jahren befristet, findet nach der Hälfte der Befristungsdauer eine Zwischenevaluation mit orientierendem Charakter statt.

(2) Die Verantwortung für die Evaluation und die Zwischenevaluation liegt beim Rektorat. Das Evaluationsverfahren wird auf Antrag der Tenure-Track-Professorin an die Rektorin spätestens ein Jahr vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses eröffnet. Bei einem auf bis zu vier Jahre befristeten Dienstverhältnis wird das Zwischenevaluationsverfahren durch Antrag durch die Tenure-Track-Professorin an die Rektorin spätestens ein Jahr vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses eröffnet. Bei einem auf eine Dauer von mehr als

vier Jahren befristeten Dienstverhältnis wird das Zwischenevaluationsverfahren durch Antrag durch die Tenure-Track-Professorin an die Rektorin spätestens ein Jahr vor Ablauf der Hälfte der Befristungsdauer eingeleitet.

(3) Mit einer Frist von zwei Monaten nach Beantragung des Evaluations- oder Zwischenevaluationsverfahrens fertigt die Tenure-Track-Professorin einen Selbstbericht entsprechend der im Anhang zu dieser Satzung dargestellten Gliederung an. Die Rektorin setzt ebenfalls mit einer Frist von zwei Monaten nach Eröffnung des Verfahrens eine Evaluationskommission ein.

(4) Bei der Zwischenevaluation werden durch die Vorsitzende der Evaluationskommission zwei externe schriftliche Gutachten zum Selbstbericht eingeholt. Bei der Abschlussevaluation werden durch die Vorsitzende der Evaluationskommission drei externe schriftliche Gutachten zum Selbstbericht eingeholt. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit der Gutachterinnen sind zu gewährleisten. Die Gutachterinnen sind international ausgewiesen. In die Bewertung der Abschlussevaluation fließt zudem ein hochschulöffentlicher Vortrag, der von der Tenure-Track-Professorin in Absprache mit der Evaluationskommission terminiert wird, ein.

(5) Die Evaluationskommission erstellt innerhalb von drei Monaten nach Abgabe des Selbstberichts und unter Berücksichtigung der externen Gutachten und des hochschulöffentlichen Vortrags einen Bericht an das zuständige Dekanat und das Rektorat. Der Bericht umfasst eine Beschreibung und kritische Evaluation der Aktivitäten in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung der Tenure-Track-Professorin anhand der im Anhang zu dieser Satzung dargestellten Kriterien. Im Falle der Abschlussevaluation beinhaltet der Bericht eine Empfehlung zur Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin sowie bei positivem Evaluationsergebnis einen Berufungsvorschlag auf die entsprechende W3-Professur. Der Bericht und das Ergebnis werden spätestens ein halbes Jahr vor Abschluss des Dienstverhältnisses an die Personalabteilung weitergeleitet.

(6) Die Rektorin gibt der Tenure-Track-Professorin schriftlich Rückmeldung zu den Leistungen und gegebenenfalls zu kritischen Bereichen. Im Falle der Zwischenevaluation führt die Rektorin mit der

Tenure-Track-Professorin auf Grundlage des Berichts eine Statusberatung durch, die vor Eröffnung des Verfahrens der Abschlussevaluation stattfindet.

(7) Ist das Evaluationsverfahren eingeleitet und wird das Dienstverhältnis aufgrund von § 45 LHG ausgesetzt, ruht das Evaluationsverfahren.

§ 8 Evaluationskommission bei Tenure-Track-Professuren

(1) Der Evaluationskommission gehören bei der Zwischenevaluation an:

1. Ein Mitglied des Rektorats als Vorsitzende
2. Die Studiendekanin der betreffenden Fakultät
3. Zwei fachkundige Professorinnen
4. Eine Direktorin eines Zentrums.

Im Sinne einer fakultätsübergreifenden Qualitätssicherung müssen mindestens zwei Mitglieder der Kommission Mitglied einer Fakultät, an der die Tenure-Track-Professur nicht angesiedelt ist, sein.

(2) Bei der Abschlussevaluation wird die Evaluationskommission so erweitert, dass ihr mindestens angehören:

1. Eine hochschulexterne sachverständige Person
2. Eine Studierende
3. Zwei fachkundige Frauen
4. Die Gleichstellungsbeauftragte.

Im Sinne einer fakultätsübergreifenden Qualitätssicherung müssen mindestens zwei Mitglieder der Kommission Mitglied einer Fakultät, an der die Tenure-Track-Professur nicht angesiedelt ist, sein.

(3) Bei der Evaluation der Tenure-Track-Professorin ist zu jedem Zeitpunkt sicherzustellen, dass keine Personen beteiligt sind, die wegen Befangenheit auszuschließen sind. Die Befangenheitsregelungen sind hochschulöffentlich zu machen und allen Mitgliedern in den Evaluationsgremien schriftlich vorzulegen.

§ 9 Eignung von Tenure-Track-Professorinnen

(1) Wenn eine Tenure-Track-Professorin, deren Dienstverhältnis zunächst auf bis zu vier Jahre befristet ist, sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation bewährt hat, wird das Beamtenverhältnis der Tenure-Track-Professorin mit ihrer Zustimmung grundsätzlich auf insgesamt sechs Jahre verlängert. Anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Tenure-Track-

Professorin um bis zu einem Jahr verlängert werden.

(2) Bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) Im Sinne der hochschulweit einheitlichen Qualitätssicherung bildet das Rektorat eine fakultätsübergreifende Tenure-Track-Kommission. Diese wird von einem Mitglied des Rektorats geleitet. Weiterhin gehören ihr aus jeder Fakultät je zwei Professorinnen sowie die Gleichstellungsbeauftragte an. Die Mitglieder der Tenure-Track-Kommission dürfen, außer der Gleichstellungsbeauftragten, nicht Mitglied der Evaluationskommission sein.

(4) Die Tenure-Track-Kommission stellt im Rahmen der Abschlussevaluation von Tenure-Track-Professorinnen die hochschulweit einheitliche Qualitätssicherung des Tenure-Track-Verfahrens auf Grundlage des Selbstberichts der Tenure-Track-Professorin, der externen Gutachten, des Berichts der Evaluationskommission und der Empfehlung der Evaluationskommission, sicher. Die Tenure-Track-Kommission erstellt einen Bericht an das Dekanat und das Rektorat über die Einhaltung der Qualitätssicherung des Tenure-Track-Verfahrens.

(5) Das Dekanat stellt auf Basis des Berichts der Evaluationskommission und des Berichts der Tenure-Track-Kommission fest, ob die Tenure-Track-Professorin als Hochschullehrerin geeignet und befähigt ist. Dabei ist das Dekanat grundsätzlich an die Empfehlung der Evaluationskommission gebunden. Der Berufungsvorschlag der Evaluationskommission wird zusammen mit dem Bericht der Evaluationskommission, dem Bericht der Tenure-Track-Kommission und der Feststellung des Dekanats über die Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer dem Fakultätsrat zur Zustimmung zugeleitet. Werden Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin festgestellt, stellt die Pädagogische Hochschule Weingarten ein entsprechendes Zertifikat aus.

(6) Der Senat nimmt zum Bericht der Evaluationskommission, der Feststellung des Dekanats und dem Bericht der Tenure-Track-Kommission Stellung.

(7) Hat sich die Tenure-Track-Professorin nach den Ergebnissen der Abschlussevaluation gemäß § 51 Absatz 7 Satz 2 LHG nicht bewährt, kann das

Beamtenverhältnis oder das privatrechtliche Arbeitsverhältnis mit ihrer Zustimmung um bis zu einem Jahr verlängert werden. Weitere Verlängerungen sind abgesehen von den Fällen nach § 45 Absatz 6 LHG nicht zulässig.

(8) Eine Berufung der Tenure-Track-Professorin auf die entsprechende W3-Professur durch das Rektorat erfolgt grundsätzlich bei entsprechendem Vorschlag durch die Evaluationskommission, einem positiven Bericht über die Einhaltung des Qualitätssicherungsverfahrens durch die Tenure-Track-Kommission, der Feststellung der Bewährung als Hochschullehrerin durch das Dekanat und der entsprechenden Zustimmung des Fakultätsrats. Das Evaluationsergebnis ist damit im Rahmen der Regelungen des § 48 LHG grundsätzlich maßgeblich für die Entscheidung über den Übergang auf eine dauerhafte Professur.

Allgemeine Regelungen

§ 10 Vorzeitige Berufung auf eine Professur zur Rufabwehr

Zur Abwehr eines externen Rufes kann, soweit eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht, nach § 48 Abs. 1 Satz 6 LHG die Juniorprofessorin oder die Tenure-Track-Professorin bereits vor Ende der Dienstzeit entfristet und auf eine Lebenszeitprofessur berufen werden. Das Verfahren erfolgt entsprechend der Abschlussevaluation und des Berufungsverfahrens. Über die Einleitung entscheidet das Rektorat auf Antrag der Fakultät.

§ 11 Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt laut § 4 Abs. 3 LHG gegenüber der Dekanin und dem Rektorat zum Ausschreibungstext Stellung und ist Mitglied der Evaluationskommission bei der Abschlussevaluation sowie der Kommission zur Feststellung der Notwendigkeit einer Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit bzw. des befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses nach § 1 Abs. 3.

§ 12 Datenschutz

Aufbewahrung und Aufbewahrungsfristen der Evaluationsunterlagen werden mit der Datenschutzbeauftragten abgestimmt.

§ 13 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am ersten Tag des auf ihre Bekanntmachung folgenden Monats in Kraft. Mit Inkrafttreten dieser Satzung tritt die Satzung zum

Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren
vom 22. Juli 2016, geändert durch die 1. Änderungs-
satzung vom 28. Juli 2017, außer Kraft.

Weingarten, 23. November 2018

gez.
Prof. Dr. Karin Schweizer
(Rektorin)

Anhang 1: Gliederung des Selbstberichts von Juniorprofessorinnen und Tenure-Track-Professorinnen

Der Selbstbericht von Juniorprofessorinnen und Tenure-Track-Professorinnen gliedert sich wie folgt:

1. Aktueller Lebenslauf
2. Darstellung der Tätigkeit in Forschung
 - a. Kurze Erläuterung der Forschungsvorhaben
 - b. Forschungsk Kooperationen (hochschulintern und extern)
 - c. Publikationen im Berichtszeitraum
 - d. Drittmittel (eingeworbene und Anträge)
 - e. Preise und Auszeichnungen
 - f. Betreute wissenschaftliche Hausarbeiten, ggf. Betreuung von Promotionen
 - g. Ggf. Mitarbeit im Forschungszentrum
 - h. Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien
 - i. Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen
3. Darstellung der Tätigkeit in Lehre
 - a. Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen
 - b. Erläuterung der Lehrformen (angewandte Didaktik und Methodik)
 - c. Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen
 - d. Beratung und Betreuung der Studierenden
 - e. Einbindung in Prüfungen
 - f. ggf. Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen in Hochschuldidaktik
4. Darstellung der Tätigkeiten in der Selbstverwaltung

Der Selbstbericht sollte 15 bis 20 Seiten plus Anlagen umfassen.

Anhang 2: Bewertungskriterien bei Evaluationen von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren

1. Bewertungskriterien für die Forschung sind insbesondere
 - a. Qualität und Quantität der Veröffentlichungen
 - b. Plausibilität, methodische Fundierung, innovativer Charakter der Forschungsprojekte und Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes
 - c. Integration in bestehende oder im Aufbau befindliche Forschungsverbünde
 - d. Eigenständigkeit
 - e. Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich
 - f. Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
 - g. Einwerbung von Drittmitteln
 - h. Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden
 - i. Bedeutung der Kooperationen
2. Bewertungskriterien für die Lehre sind insbesondere
 - a. Eigenständigkeit (z. B. Ausarbeitung von Vorlesungen, Berücksichtigung neuer Lehrkonzepte)
 - b. Beratungsfähigkeit
 - c. Ergebnisse der Lehrevaluation durch Studierende
 - d. Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial etc.)
 - e. Einsatz von Multimedia
 - f. Lehrspektrum
3. Bewertungskriterium für Engagement in der akademischen Selbstverwaltung ist die Beteiligung an der Selbstverwaltung/Gremienarbeit innerhalb der Hochschule.