



Satzung der PH Ludwigsburg zum Qualitätssicherungskonzept für Tenure-Track-Professuren

an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg

Beschluss des Senats der PH Ludwigsburg
vom 21. Juli 2016* und vom 13. Dezember 2018 sowie vom
30.01.2020

Inhalt:

- 1) Einführung
- 2) Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen von Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Tenure-Track-Professor*innen, Dozent*innen und Tenure-Track-Dozent*innen
- 3) Satzung zur Durchführung der Evaluationen von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren

* Änderungen vom 23.5.2017, 01.06.2017, 14.06.2018, 13.12.2018 und 30.01.2020 aufgrund von Senatsbeschlüssen

1) Einführung

Die PH Ludwigsburg legt großen Wert auf Beratung und Qualitätssicherung in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und verfügt daher seit vielen Jahren über Richtlinien zur Berufung von Juniorprofessor*innen und Tenure-Track-Professor*innen, die im Qualitätsmanagementhandbuch niedergelegt sind. Im Zusammenhang mit den 2016 erweiterten Vorgaben des Landes in Bezug auf die Tenurierung von Juniorprofessuren beschloss der Senat in seiner Sitzung am 21. Juli 2016 das Qualitätssicherungskonzept für Berufungen und die entsprechenden Satzungen. Das aktualisierte Qualitätssicherungskonzept wurde insgesamt am 13.12.2018 vom Senat beschlossen.

Die Satzung zum Qualitätssicherungskonzept setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen, die im Verlaufe einer Tenure-Track-Professur zum Tragen kommen. Dabei sind jeweils unterschiedliche Personen an der Qualitätsfeststellung beteiligt und es gibt regelmäßige Beratungsangebote bzw. Rückmeldungen durch die Kommissionsvorsitzenden und/oder durch den/die Prorektor*in für Forschung. Formal definierte und standardisierte Prozesse zur Qualitätssicherung sind:

- Berufungsverfahren für die Tenure-Track-Professur (W1)
- Zwischenevaluation
- Endevaluation bzw. vereinfachtes Berufungsverfahren auf W3-Professur

Durch Verfahrensvorschriften sowie die Zusammensetzung der verschiedenen Kommissionen einschließlich der externen Gutachter*innen wird eine breite Expertise garantiert, die die Qualität der im Rahmen der Tenure-Track-Professur erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung sichert.

Neben der Überprüfung der Qualität legt die PH Ludwigsburg auch einen besonderen Wert auf die Unterstützung bei der Qualitätsentwicklung der durch den/die Tenure-Track-Professor*in geleisteten Arbeit. So sind neben dem durch die Gruppe der Juniorprofessor*innen und Tenure-Track-Professor*innen selbst organisierten regelmäßigen internen Austausch halbjährliche Gespräche mit dem/der Prorektor*in für Forschung und/oder der Fakultätsleitung Standard.

Im Rahmen der Forschungsförderungsstelle oder der Graduiertenakademie „graph“ gibt es bedarfsgerechte Beratungs- und Weiterbildungsangebote speziell für Post-Doktorand*innen.

Die verschiedenen Evaluationsverfahren werden jeweils mit einem ausführlichen Beratungsgespräch abgeschlossen.

In allen Entscheidungen macht die Kommission einen Vorschlag, die endgültige Entscheidung erfolgt jeweils durch das Rektorat. Der Übergang (Tenurierung) der Tenure-Track-Professur auf eine Lebenszeitprofessur steht allein unter dem Vorbehalt einer erfolgreichen Evaluierung. Fakultät und Rektorat sind vorbehaltlich Rechts- und Verfahrensfehlern an das Votum der Kommission gebunden.

2) **Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen von Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Tenure-Track-Professor*innen, Dozent*innen und Tenure-Track-Dozent*innen**

Die Richtlinien (verabschiedet vom Senat am 21. Juli, vom Rektorat amtlich bekannt gemacht am 28. Juli 2016) sind im Downloadzentrum der PH Ludwigsburg für jedermann zugänglich veröffentlicht.

Da sie detailliert den Ablauf regeln und dabei auch alle erforderlichen Bestimmungen (z.B. zu Fragen der Befangenheit, der Gleichstellung usw.) formulieren, ist kein zusätzlicher Erläuterungstext im Qualitätssicherungskonzept erforderlich, sondern es kann direkt auf den bewusst sehr detaillierten Text der Berufsrichtlinien verwiesen werden.

In weiteren Änderungsfassungen wurde das Qualitätssicherungskonzept ergänzt und aktualisiert.

Änderung vom 23. Mai 2017	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 14/2017, S. 14
Änderung vom 6. Juni 2017	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 20/2017, Seite 20
Änderung vom 5. Januar 2018	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 3/2018, Seite 3
Änderung vom 15. Juni 2018	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 41/2018, Seiten 85-86
Änderung vom 19. Dezember 2018	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 88/2018, Seite 217
Änderung vom 9. Mai 2019	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 22/2019, S. 40
Neufassung vom 26. Februar 2020	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 23/2020, Seiten 92-126

Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen von Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Tenure-Track-Professor*innen, Dozent*innen und Tenure-Track-Dozent*innen¹

Vom 26. Februar 2020

Der Senat der PH Ludwigsburg hat in seiner Sitzung vom 30.01.2020 aufgrund § 19 Absatz 1 LHG folgende Richtlinie verabschiedet:

1. Funktionsbeschreibung und Zuweisung

- 1.1. Vorschlag des Fakultätsvorstands zur Funktionsbeschreibung einer Professur/Juniorprofessur/Tenure-Track-Professur/Dozentur/Tenure-Track-Dozentur (in der Regel auf Grund des Struktur- und Entwicklungsplans der Fakultät) nach Konsultation der Institute und nach Anhörung des Fakultätsrats (§ 48 Abs. 1 LHG). Bei der Funktionsbeschreibung von Professuren ist eine angemessene Breite der zu betreuenden Fächer vorzusehen (§ 46 Abs. 3 LHG).
- 1.2. Antrag an das Rektorat auf Zuweisung der Professorenstelle/Juniorprofessur/Tenure-Track-Professur/Dozentur/Tenure-Track-Dozentur mit Funktionsbeschreibung (in der Regel auf Grund des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule) (§ 48 Abs. 1 LHG).
 - Stellungnahme des Senats zur Funktionsbeschreibung (§ 19 Abs. 1 Nr. 6 LHG), wenn abweichend vom Struktur- und Entwicklungsplan.
 - Information an Hochschulratsvorsitzende*n zur Entscheidung über Befassung über die Funktionsbeschreibung durch den Hochschulrat bei strategischen Fragestellungen.
 - Genehmigung durch das Wissenschaftsministerium, wenn abweichend vom genehmigten Struktur- und Entwicklungsplan – § 49 Abs. 3 i. V. m. § 48 Abs. 1 LHG.
- 1.3. Die Einleitung des Tenure-Track-Verfahrens bedarf des Antrags des/der Tenure-Track-Professor*in. Nach Eingang des Antrags wird die Kommission gebildet.

2. Ausschreibung und Berufungskommission

- 2.1. **Ausschreibung:** Erstellung eines Ausschreibungsentwurfs durch das Institut unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Der Entwurf enthält:
 - 2.1.1. Funktionsbeschreibung und Art und Umfang der Dienstaufgaben (§ 48 Abs. 1 bzw. § 51 Abs. 1 bzw. § 51a Abs. 1 LHG)
 - 2.1.2. Einstellungsvoraussetzungen (§ 47 bzw. § 51 bzw. § 51a LHG). Bei Tenure-Track-Professuren sollen Bewerber*innen nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der PH Ludwigsburg wissenschaftlich tätig gewesen sein.

- 2.1.3. evtl. weitere Bewerbungsunterlagen
- 2.1.4. Hinweis darauf, dass die Hochschule eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre anstrebt und deshalb an Bewerbungen von Frauen in Bereichen, in denen der Anteil an Frauen zu erhöhen ist, besonders interessiert ist.
- 2.1.5. Hinweis darauf, dass die Hochschule an Bewerberinnen und Bewerbern mit internationalen Erfahrungen und Vernetzungen interessiert ist.
- 2.1.6. Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für Rückfragen
- 2.1.7. Ausschreibungsfrist (mindestens 3 Wochen)
- 2.1.8. Professuren, Juniorprofessuren, Tenure-Track-Professuren, Dozenturen und Tenure-Track-Dozenturen sind in der Regel international auszuschreiben. Angabe entsprechendes/r gewünschtes/r Publikationsorgan/e (§ 48 Abs. 1 bzw. § 51 Abs. 4 bzw. § 51b i.V. § 51 LHG).
- 2.1.9 Bei Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren und Tenure-Track-Dozenturen müssen in der Ausschreibung bereits die Anforderungen der Professur bei Tenurierung sowie der Hinweis auf das mit dem MWK abgestimmte Qualitätssicherungskonzept und die Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung enthalten sein (§ 51b Abs. 1 S.2 LHG). Die Ausschreibung für Tenure-Track-Professuren und Tenure-Track-Dozenturen erfolgt unter Hinweis auf die vorgesehene Tenure-Track-Zusage bei Bewährung; diese steht nicht unter Stellenvorbehalt.
- 2.2. Der Entwurf der Ausschreibung wird ggf. durch eine Erklärung über aktive Rekrutierungsmaßnahmen durch die Kommission (Vorsitzende*r und/oder Professor*innen der Kommission) ergänzt, falls diese Maßnahme zur Gewinnung hochqualifizierter Personen als zielführend erscheint. Mit aktiver Rekrutierung ist die gezielte Recherche nach und die Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerber*innen um eine Professur/Juniorprofessur/Tenure-Track-Professur im Rahmen eines geregelten Verfahrens gemeint.

2.3. **Berufungskommissionen**

Berufungskommissionen werden wie folgt gebildet:

- 2.3.1. Bildung der Berufungskommission durch das Rektorat im Benehmen mit dem Dekanat nach Konsultation des Fakultätsrats (Fakultät) gemäß § 48 Abs. 3 LHG sowie der Gleichstellungsbeauftragten.

Der Berufungskommission gehören in der Regel an:

1 Mitglied des Rektorats oder des Dekanats als Vorsitzende*r, die Gleichstellungsbeauftragte, mindestens 2 fachkundige Professor*innen, mindestens 1 weitere*r Professor*in aus anderen Fakultäten; 1 Angehörige*r des wiss. Dienstes; 1 Studierende*r. Der Kommission müssen mindestens 1 hochschulexterne sachverständige Person, die nicht unbedingt einer Hochschule angehören muss, und mindestens zwei, möglichst drei, wissenschaftlich tätige Frauen angehören. Es ist auf eine möglichst paritätische Zusammensetzung der Kommission zu achten.

- 2.3.2 Bei Berufungen von Tenure-Track-Professuren und Tenure-Track-Dozenturen sind im Verfahren international ausgewiesene Gutachter*innen zu beteiligen, wenn dies vom fachlichen Profil der Professur geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachter*innen am Verfahren zu

beteiligen.

- 2.3.3. Im Rahmen des vereinfachten Berufungsverfahrens zum Übergang von Tenure-Track-Professor*innen auf eine Lebenszeitprofessur (Tenurierungsverfahren) muss die fakultätsübergreifende Evaluationskommission der Kommission angehören und abweichend von 2.3.1. ein Mitglied des Rektorats die Kommission leiten oder in der Kommission am Verfahren teilnehmen (vgl. Abschnitt 4).

In diesen Kommissionen müssen 3 auswärtige Mitglieder beteiligt sein. Die externen Gutachten müssen von international ausgewiesenen Gutachter*innen eingeholt werden. Wenn es vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sollen hierbei ausländische Gutachter*innen beteiligt werden.

Es ist bei den Verfahren (Besetzung und Evaluationen) der Tenure-Track-Professuren und Tenure-Track-Dozenturen in den Gremien bereits an dieser Stelle jeweils sicherzustellen, dass keine Personen beteiligt sind, für die Befangenheit vorliegt (z.B. Promotionsbetreuung u.Ä., vgl. Anlage 9). Dazu gibt der Vorsitzende die Befangenheitsregelungen zur Kenntnis. Liegt Befangenheit vor, wird dies im Protokoll vermerkt. Das befangene Mitglied ist für den weiteren Verlauf des Berufungsverfahrens aus der Kommission auszuschließen und ggf. durch ein neues Mitglied zu ersetzen. Bei den übrigen Verfahren geschieht dies nach Vorliegen der Bewerberliste (vgl. Absatz 3.3).

Personen, die als Mentor*innen eine unterstützende Rolle übernehmen, dürfen in Evaluierungsverfahren bzw. das Tenurierungsverfahren nicht eingebunden werden.

- 2.4. Die Professor*innen müssen über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Juniorprofessor*innen und Tenure-Track-Professor*innen zählen nicht als Professor*innen.
- 2.5. Hinweis: Bei Berufungsverfahren in den beiden christlichen Theologien sind Sonderregelungen zu beachten.
- 2.6. Ist der/die Studiendekan*in nicht selbst Mitglied der Kommission, beauftragt sie/er ein Mitglied der Kommission, an ihrer/seiner Stelle zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber*innen in der Lehre ein Votum abzugeben.
- 2.7. Die Gleichstellungsbeauftragte bestätigt durch ihre Unterschrift auf einem Formblatt, dass sie am Ausschreibungstext und bei der Bildung der Berufungskommission beteiligt wurde.
- 2.8. Die Ausschreibung erfolgt durch das Rektorat. Die Agentur für Arbeit erhält eine Mehrfertigung der Ausschreibung (wegen evtl. Vermittlung von schwerbehinderten Menschen).

3. Berufungsverfahren

- 3.1. Die/der Kommissionsvorsitzende lädt zu allen Sitzungen schriftlich ein und veranlasst, dass von jeder Sitzung ein Protokoll angefertigt wird, zu dem die Kommissionsmitglieder vor der folgenden Sitzung Korrekturen oder Ergänzungen vorschlagen können und das der Kommission in der folgenden Sitzung zur Zustimmung vorgelegt wird.

Im Falle, dass eine einvernehmliche Genehmigung nicht zustande kommt, haben Kommissionsmitglieder das Recht, eine abweichende Darstellung in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Diese abweichende Darstellung ist Teil des betreffenden Protokolls.

- 3.2. Die Kommission verständigt sich über Auswahlkriterien gemäß dem Ausschreibungstext.
- 3.3. Erstellung einer vollständigen Liste sämtlicher Bewerber*innen mit Namen, Geburtsdatum, derzeitiger beruflicher Stellung, fachlichen Arbeitsschwerpunkten, Qualifikationen in Forschung und Lehre sowie ggf. Angabe der Schulpraxisjahre sowie evtl. das Vorliegen einer Schwerbehinderung durch die/den Vorsitzende/n der Kommission oder durch eine*n fachkundige*n Professor*in. Den Kommissionsmitgliedern muss eine angemessene Frist zur Sichtung der Originalunterlagen eingeräumt werden, in der Regel zwei Wochen. Die Berufungskommission prüft anhand der Bewerberliste, ob für ein Kommissionsmitglied Befangenheit vorliegt. Dazu gibt der Vorsitzende die Befangenheitsregelungen zur Kenntnis (vgl. Anlage 9). Liegt Befangenheit vor, wird dies im Protokoll vermerkt. Das befangene Mitglied ist für den weiteren Verlauf des Berufungsverfahrens aus der Kommission auszuschließen und ggf. durch ein neues Mitglied zu ersetzen.
- 3.4. Über Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten.

Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen sowie auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen der schwerbehinderten und der nicht behinderten Bewerber*innen. Im Übrigen gilt: § 81 Abs. 1, Satz 4 SGB IX sowie SchwbVwV.

- 3.5. Die Kommission kann im Rahmen eines transparenten Verfahrens aktiv Bewerber*innen rekrutieren.
- 3.6. **Vorauswahl bei Professor*innen anhand der Einstellungsvoraussetzungen nach § 47 LHG:**
 - 3.6.1. Abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zur wissenschaftlichen (oder künstlerischen) Arbeit (in der Regel Promotion), besondere Leistungen bei Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse/Methoden während mindestens fünfjähriger Berufspraxis, davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs oder zusätzliche wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre oder künstlerische Leistungen werden in der Regel durch eine Habilitation, im Rahmen einer Juniorprofessur oder einer Dozentur, im Übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als Akademische*r Mitarbeiter*in an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. Die Berufungskommission stellt fest, ob ausreichende zusätzliche wissenschaftliche Leistungen vorliegen. Im Falle der Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung Schulpraxis gem. § 47 Abs. 3 LHG BW, ansonsten Erfahrungen in entsprechenden Praxisfeldern. Das Alter der Bewerber*innen ist nur für die Verbeamtung relevant.
 - 3.6.2. Erziehungs- oder Elternzeiten bzw. Elternschaft sowie die Pflege naher Angehöriger sind, soweit sie für eine Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation von Bewerber*innen relevant

sind, im Rahmen der Darstellung der Bewerber*innen aufzuführen (vgl. Punkt 3.3) und zu berücksichtigen.

3.7. Vorauswahl bei Juniorprofessor*innen anhand der Einstellungsvoraussetzungen nach § 51 LHG sowie Vorauswahl bei Tenure Track-Professor*innen nach § 51 b LHG:

- 3.7.1. Abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit (in der Regel herausragende Promotion), im Falle der Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung Schulpraxis gem. § 51 Abs. 2 LHG BW.
- 3.7.2. Bei Tenure-Track-Professuren sollen Bewerber*innen (der eigenen Hochschule) nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der PH Ludwigsburg wissenschaftlich tätig gewesen sein.
- 3.7.3 Auf Tenure-Track-Professuren können auch Nachwuchswissenschaftler*innen berufen werden, die im Anschluss an die Promotion auf anderen Qualifikationswegen als einer Juniorprofessur hervorragende wissenschaftliche Leistungen z. B. im Rahmen einer Nachwuchsgruppenleitung erbracht haben. Dies ist angemessen zu berücksichtigen.

3.8. Vorauswahl bei Dozent*innen anhand der Einstellungsvoraussetzungen nach § 51a LHG:

- 3.8.1. Abgeschlossenes Hochschulstudium, besondere pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (in der Regel Promotion), im Falle der Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung Schulpraxis gem. § 51a Abs. 2 LHG BW.
- 3.9. Anforderung der für die ausgeschriebene Stelle wichtigsten Publikationen. Die stimmberechtigten Kommissionsmitglieder übernehmen vor der persönlichen Vorstellung die Sichtung der eingereichten Schriften und fertigen darüber schriftliche Berichte an, die der Kommission vor der Erstellung eines Berufungsvorschlags zugänglich gemacht werden.
- 3.10. Schwerbehinderte Bewerber*innen sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. In Ausnahmefällen kann nur mit vorheriger Genehmigung des/der Kanzler*in von einer Einladung abgesehen werden.
- 3.11. Festlegung der Vorstellungsmodalitäten, in der Regel:
 - a) Wissenschaftlicher Vortrag und Lehrveranstaltung an der Hochschule
 - b) Unterrichtseinheit oder ggf. eine Gestaltung/Analyse einer Einheit aus dem berufspraktischen Feld
 - c) Kolloquium
- 3.12. Einladung zur Vorstellung durch die/den Vorsitzende*n der Berufungskommission, mit dem Hinweis, dass keine Reisekosten gezahlt werden können.
- 3.13. Aufstellung einer vorläufigen Kandidatenliste, die drei Namen enthalten soll.
- 3.14. Einholung von mindestens zwei auswärtigen und vergleichenden Gutachten (bei Juniorprofessuren/

Dozenten nicht erforderlich). Wegen der Gefahr der Befangenheit sollen Personen, die mit den Begutachteten in einem unmittelbaren Arbeitszusammenhang stehen – insbesondere Betreuer*innen der Promotion oder Habilitation – nicht zu Gutachter*innen bestellt werden.

Bei Berufungen von Tenure-Track-Professor*innen sind international ausgewiesene Gutachter*innen zu beteiligen, wenn dies vom fachlichen Profil der Professur geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachter*innen am Verfahren zu beteiligen.

- 3.15. Berufungsvorschlag.** Im Bericht zum Berufungsvorschlag muss die Reihenfolge der Platzierung und gegebenenfalls eine Abweichung von der Dreierliste begründet werden. Bei W 3-Professuren ist eine Auseinandersetzung mit den Gutachten erforderlich. Evtl. Sondervoten sind in den Bericht aufzunehmen. Der Bericht muss eine Stellungnahme des/der Studiendekan*in bzw. ihrer/seiner Vertretung zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber*innen in der Lehre (§ 48 Abs. 4 LHG) enthalten sowie eine Aussage der Bewerber*innen zur Umzugsbereitschaft. Er enthält weiterhin als Anlage eine vollständige Bewerberliste und die Begründung, nach welchen Kriterien jede einzelne Bewerbung nicht berücksichtigt wurde. Eine Erklärung der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Vertretung über ihre Beteiligung am Verfahren sowie ggf. ihre Stellungnahme sind Teil des Berufungsvorschlags. Die Kommission bescheinigt außerdem im Fall der fehlenden Habilitation die Habilitationsgleichwertigkeit der wissenschaftlichen Leistungen der gelisteten Kandidat*innen. Wurden schwerbehinderte Bewerber*innen nicht berücksichtigt, sind die Stellungnahmen der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats beizufügen. Sollte die Schwerbehindertenvertretung und/oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden sein, ist diese vom Rektorat gemeinsam mit der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission mit ihnen zu erörtern. Im Berufungsvorschlag für Tenure-Track-Professuren werden die auf anderen Qualifikationswegen als einer Juniorprofessur erbrachten Leistungen berücksichtigt; sie führen ggf. zur Empfehlung an das Rektorat, solche Vorzeiten auf die Tenure-Track-Professurdienstzeit anzurechnen. Solche Qualifikationszeiten werden entsprechend nicht auf den Zeitraum nach § 51 Abs. 3 Satz 1 LHG angerechnet.

4. Vereinfachtes Berufungsverfahren bei Übernahme einer Tenure-Track-Professur auf eine Professur (Tenurierung)

- 4.1. Die Zusammensetzung der Berufungskommission folgt § 13 der Satzung zur Durchführung der Evaluationen von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren der PH Ludwigsburg.
- 4.2. Die Endevaluation gemäß § 51b Abs. 7 LHG erfolgt im Rahmen des angemessen vereinfachten Berufungsverfahrens gemäß § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG durch die Berufungskommission. Zu den weiteren Schritten vgl. §§ 13 ff. der Satzung zur Durchführung der Evaluationen von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren der PH Ludwigsburg.
- 4.3. Bindung an das Evaluationsergebnis

Der Übergang (Tenurierung) der Tenure-Track-Professur auf eine Lebenszeitprofessur steht allein unter dem Vorbehalt einer erfolgreichen Evaluierung. Im Rahmen der Evaluierung dürfen

damit keine über die bei Berufung klar definierten Kriterien hinausgehenden Gesichtspunkte geprüft werden.

Durch ein positives Votum bestätigt die zuständige Kommission, dass die Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfüllt und die für eine Einstellung als Professor*in vorausgesetzten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre nach § 47 im

Rahmen einer Tenure-Track-Professur erbracht sind.

Fakultät und Rektorat sind vorbehaltlich Rechts- und Verfahrensfehlern an das Votum gebunden; die

Befugnis weiterer Gremien oder Organe der Universität, die aufgrund landesrechtlicher Bestimmungen ggf. anschließend noch in den Entscheidungsprozess einzubinden sind, hat sich auf die Prüfung von Rechts- und Verfahrensfehlern zu beschränken.

5. Gremienbeschlüsse

- 5.1. Der Übergang (Tenurierung) der Tenure-Track-Professur auf eine Lebenszeitprofessur steht allein unter dem Vorbehalt einer erfolgreichen Evaluierung. Im Rahmen der Evaluierung dürfen damit keine über die bei Berufung klar definierten Kriterien hinausgehenden Gesichtspunkte geprüft werden. Die Ziffern 5.2 bis 5.5 finden bei Übernahme der Tenure-Track-Professur auf eine Professur (Tenurierung) gemäß Abschnitt 4 dieser Richtlinien keine Anwendung.
- 5.2. Der Berufungsvorschlag wird dem Fakultätsvorstand und der Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet. Der Fakultätsvorstand gibt den Mitgliedern des Fakultätsrats und des Senats mindestens eine Woche lang die Möglichkeit zur Einsichtnahme in den Bericht zum Berufungsvorschlag. Stellungnahmen von Senatsmitgliedern werden gegebenenfalls dem Fakultätsvorstand zugeleitet. Die auswärtigen Gutachten können anonymisiert werden, falls die Gutachter*innen dies wünschen.
- 5.3. Anschließend erfolgt die Beschlussfassung durch den Fakultätsrat. Sondervoten sind möglich.
- 5.4. Ein standardisierter Auswertungsbogen, der die Bewerberzahlen, die Zahl der Eingeladenen und den Bewerbungsvorschlag nach Geschlecht und ggf. nach Behinderung dokumentiert, wird von der/dem Vorsitzenden ausgefüllt und der Personalabteilung sowie dem Gleichstellungsbüro zugeleitet.
- 5.5. Der Fakultätsvorstand leitet den Berufungsvorschlag, falls er mit dem Beschluss des Fakultätsrats einverstanden ist, an das Rektorat weiter, das über den Berufungsvorschlag entscheidet. Falls es zwischen dem Fakultätsrat und dem Fakultätsvorstand mindestens zweimal nicht zur Einigung gekommen ist, wird der Berufungsvorschlag dem Rektorat zur Entscheidung vorgelegt. Dem Berufungsvorschlag für eine Professur ist das ausgefüllte Formular „Beantragung des Einvernehmens des Wissenschaftsministeriums gemäß §48 Abs. 3 Satz 1 LHG“ beizulegen.

6. Abschluss des Verfahrens bei Berufungen

- 6.1. Das Rektorat entscheidet über den Berufungsvorschlag.

- 6.2. Das Rektorat informiert den Fakultätsvorstand über seine Entscheidung. Der/Die Dekan*in erteilt allen nicht in den Berufungsvorschlag aufgenommenen Bewerber*innen einen Zwischenbescheid. Die in den Berufungsvorschlag aufgenommenen Bewerber*innen werden vom Rektorat informiert.
 - 6.3. Das Rektorat holt bei Professuren und Tenure-Track-Professuren (§ 51b LHG) beim Wissenschaftsministerium das Einvernehmen zu dem Berufungsvorschlag ein (nur bei Juniorprofessuren und Dozenturen (ohne Tenure Track) nicht erforderlich). Die Ruferteilung erfolgt unmittelbar durch den/die Rektor*in).
 - 6.4. Bei Vorliegen des Einvernehmens erteilt die Rektorin/der Rektor den Ruf.
 - 6.5. Mit der Person, die den Ruf erhalten hat, werden im Rektorat Berufungsverhandlungen unter Beachtung von § 16 Abs. 3 Nr. 10 LHG geführt. Auf Antrag des/der Berufenen ist die Gleichstellungsbeauftragte und bei schwerbehinderten Bewerber*innen ggf. die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Bei Tenure-Track-Professuren sind Verfahren, Anforderungen, Kriterien und Maßstäbe der Evaluation gemäß Qualitätssicherungskonzept in die Berufungsvereinbarung aufzunehmen (vgl. § 51b (1) LHG).
 - 6.6. Nach erfolgter Rufannahme erhalten alle Bewerber*innen vom Rektorat einen Brief, dass die Ernennung nun bevorsteht.
 - 6.7. Das Ernennungsverfahren (ggf. der Abschluss eines Vertrages) wird vom Rektorat über die Personalabteilung eingeleitet.
 - 6.8. Nach erfolgter Ernennung werden vom/von der Dekan*in die Bewerbungsunterlagen zurückgesandt.
- 7. Abschluss des Verfahrens bei Tenurierungen nach Ziff. 4: Das Ernennungsverfahren wird vom Rektorat über die Personalabteilung eingeleitet.**

8. Inkrafttreten/Außerkräfttreten

(siehe Anmerkungen)

Anmerkungen zu Inkrafttreten

Die Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen von Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Tenure-Track-Professor*innen und Dozent*innen und Tenure-Track-Dozent*innen an der PH Ludwigsburg tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 8. Mai 2017 in der sechsten Änderung außer Kraft.

Ludwigsburg, den 26. Februar 2020

Prof. Dr. M. Fix
Rektor

Anlage 1

Ausschreibung Professur

Pädagogische Hochschule Ludwigsburg

Datum:

Fakultät für _____

Über die Gleichstellungsbeauftragte

Herrn Rektor

Prof. Dr. M. Fix

im Hause

Ausschreibung einer Professorenstelle, Nachfolge _____

Anlage Ausschreibungstext

Sehr geehrter Herr Rektor,

ich bitte um Veröffentlichung beiliegender Ausschreibung einer Professorenstelle in folgenden **Ausschreibungsorganen** (*Ausschreibungen von Professorenstellen erfolgen in der Regel in der Wochenzeitung „Die Zeit“ und im Staatsanzeiger für Baden-Württemberg, evtl. zusätzlich in „Kultus und Unterricht“ und auf der Homepage der PH Ludwigsburg; die englischsprachige Ausschreibung erfolgt in der Regel auf dem Portal EURAXESS (<https://euraxess.ec.europa.eu>)*):

(Hinweis: Ein Ausschreibungsmuster ist aus **Anlage 2** ersichtlich.)

Die Berufungskommission (gem. Richtlinien der PH LB, s. § 48 Abs. 4 LHG) besteht aus

(*bitte Namen einfügen*):

Vorsitzende*r: _____

mind. 2 fachkundige Professor*innen der Fakultät: _____

mind. 1 weitere*r Professor*in aus anderen Fakultäten: _____

1 Angehörige*r des wiss. Dienstes: _____

1 Studierende*r: _____

1 hochschulexterne sachverständige Person: _____

(Der Kommission müssen mindestens zwei fachkundige Frauen angehören.)

Mit freundlichen Grüßen

Dekan*in

Die Gleichstellungsbeauftragte bestätigt durch ihre Unterschrift, dass sie am Ausschreibungstext und bei der Bildung der Berufungskommission beteiligt wurde.

Datum

Gleichstellungsbeauftragte

(Muster)



An der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg ist folgende Stelle zu besetzen:

W3-Professur für englische Sprache und ihre Didaktik

W1-Juniorprofessur für

(zunächst befristet gem. § 51 Abs. 7 LHG BW)

Tenure-Track-Professur für

(W1 mit Tenure-Track W3)

(zunächst befristet gem. § 51 Abs. 7 LHG BW)

Kennziffer: xxx

Aufgaben: Lehre (... SWS) und Forschung in den Bereichen Fremdsprachendidaktik sowie Literatur- und/o-der Sprachwissenschaft; Betreuung von Schulpraktika; Mitwirkung bei Prüfungen und in der Selbstverwaltung der Hochschule.

Voraussetzungen: Promotion in Anglistik/Amerikanistik/Fremdsprachendidaktik, Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen; Forschungsschwerpunkt im Bereich Fremdsprachendidaktik; weitere Einstellungsvoraussetzungen bezüglich der Schulpraxis nach § 47 Abs. 3 LHG BW / Bei W1: Schulpraxis nach § 51 Abs. 2 LHG BW.

Bei Tenure-Track-Professuren: Die Besetzung der Stelle ist mit Tenure-Track für die Berufung auf eine W3-Professur verbunden. Bei positiver Evaluation erfolgt die Berufung auf eine W3-Stelle ohne erneute Ausschreibung in einem angemessen vereinfachten Berufungsverfahren. Die Kriterien der Qualitätssicherung und Evaluierung ergeben sich aus dem Qualitätssicherungskonzept für Tenure-Track-Professuren an der

Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg (<https://www.ph-ludwigsburg.de/10046+M505ee451c66.html>) sowie aus §§ 47 und 48 LHG.

Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg strebt eine Gleichstellung der Geschlechter an und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen und Personen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität besonders interessiert.

Schwerbehinderte werden bei entsprechender Eignung vorrangig eingestellt.

Die Pädagogische Hochschule ist an Bewerber*innen mit internationalen Erfahrungen und Vernetzungen interessiert.

Bewerbungen unter der angegebenen Kennziffer werden **bis** mit den üblichen Unterlagen an den Rektor der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, Postfach 220, 71602 Ludwigsburg erbeten. Bei Rückfragen: Telefon (07141) 140-450.

Bitte senden Sie uns den ausgefüllten Bewerbungsbogen (<http://www.ph-ludwigsburg.de/3848.html>) zu.



**Zwischenbescheid
für Listenkandidat*innen**

**Ihre Bewerbung um die ausgeschriebene Professur (W 3) für xxx
an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, Kennziffer: xxx
- Zwischenbescheid -**

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

das Rektorat hat aufgrund des Vorschlags der Berufungskommission beschlossen, Sie auf Platz xxx der Vorschlagsliste für die Professur (W 3) für xxx zu setzen. Die Liste wird nun zur Einholung des Einvernehmens an das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gesandt.

Über den weiteren Verlauf des Verfahrens werden wir Sie informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Martin Fix
Rektor



**Zwischenbescheid
für nicht auf der Berufungsliste berücksichtigte
Kandidat*innen**

**Ihre Bewerbung um die ausgeschriebene Professur (W 3) für xxx
an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, Kennziffer: xxx
- Zwischenbescheid -**

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

in dem Verfahren für die Besetzung der o. g. Professur, um die Sie sich beworben haben, hat die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg eine Auswahl getroffen und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst einen Berufungsvorschlag (Liste) zur Erteilung des Einvernehmens zugeleitet.

Ich muss Ihnen leider die Mitteilung machen, dass Ihre Bewerbung nicht zu einem Listenplatz auf diesem Vorschlag geführt hat.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass Ihre Bewerbungsunterlagen bis zur Ernennung bei der Hochschule bleiben müssen.

Mit freundlichen Grüßen

Dekan*in

**Beantragung des Einvernehmens des Wissenschaftsministeriums
gemäß § 48 Abs. 2 Satz 1 LHG:**

1. Funktionsbeschreibung der zu besetzenden Professur:
Fakultät:
Nachfolge:
2. Der Funktionsbeschreibung der Professur wurde vom MWK zugestimmt mit Schreiben vom Az.,
oder
Die Funktionsbeschreibung der Professur ist Bestandteil des genehmigten Struktur- und Entwicklungsplans vom ,Seite....,
genehmigt durch das MWK mit Schreiben vom ,Az. ;
3. Die Hochschule bestätigt, dass die Stelle mit der genannten Funktionsbeschreibung zum vorgesehenen Zeitpunkt frei und besetzbar ist:
4. Die Hochschule bestätigt den ordnungsgemäßen Ablauf des Berufungsverfahrens gemäß § 48 LHG.
Das Verfahren ist in den Unterlagen der Hochschule dokumentiert.
5. Falls eine W 3-Professur nicht international ausgeschrieben wurde:
Begründung, weshalb von der Vorgabe des § 48 Abs. 1 Satz 1 LHG abgewichen wurde:
6. Anzahl der Bewerbungen:
davon Frauen:
davon Schwerbehinderte:
7. Folgende Reihung wurde beschlossen:
Primo loco: (Name, Geburtsdatum, derzeitige berufliche Stellung ggf. mit dienstrechtlicher Einordnung)
Secundo loco: (Name, Geburtsdatum, derzeitige berufliche Stellung ggf. mit dienstrechtlicher Einordnung)

Tertio loco: (Name, Geburtsdatum, derzeitige berufliche Stellung ggf. mit dienstrechtlicher Einordnung)

8. Besonderheiten im Verfahren (insbesondere Hausberufungen, Einwendungen der Gleichstellungsbeauftragten oder des Schwerbehindertenvertreters)
9. Einstellungsvoraussetzungen der Bewerber*innen gemäß § 47 LHG:

	primo loco	secundo loco	tertio loco
Name			
Hochschulstudium			
Pädagogische Eignung / Lehrerfahrung			
Bes. Befähigung zu wissenschaftlicher (Promotion) / künstlerischer Arbeit			
Zusätzliche wissenschaftliche Leistung (Habilitation, habilitationsäquivalente Leistungen) i.S.v. § 47 Abs. 1 Nr. 4 a LHG			
Alt.: Zusätzliche künstlerische Leistungen i.S.v. § 47 Abs. 1 Nr. 4 b LHG			
Alt.: Besondere Leistung i.S.v. § 47 Abs. 1 Nr. 4 c LHG (mindestens 5-jährige Berufspraxis, davon 3 Jahre außerhalb des Hochschulbereiches)			
Soweit erforderlich: Facharztprüfung			
Soweit erforderlich:			

	primo loco	secundo loco	tertio loco
Einvernehmen des Klinikums			
Soweit erforderlich: Schulpraxis			

10. Bei W 3-Professuren:
Vor der endgültigen Festlegung der Reihung wurden folgende Gutachten eingeholt:
(Name und Funktion des Gutachters, Votum)
11. Kurze Begründung (ggf. unter Bezugnahme auf die Entscheidungsunterlagen des Vorstandes) der Reihung einschließlich einer Bewertung möglicherweise vorliegender Sondervoten und sonstiger abweichender Stellungnahmen gesetzlicher Verfahrensbeteiligter sowie bei W 3-Professur Auseinandersetzung mit den Gutachten (ggf. zusätzliche Begründung für Hausberufung und bei Einer- oder Zweierliste).
12. Bestätigung der Hochschule, dass die Regelungen der §§ 3, 4 Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag bzw. die §§ 78 bis 83 Landesbeamtenversorgungsgesetz beachtet wurden.
Hinweis: Spätestens bei Ernennung muss die Zustimmungserklärung des abgebenden Dienstherrn dem MWK vorliegen
13. Lebensalter des Erstplatzierten zum voraussichtlichen Zeitpunkt der Ruferteilung
- | | | ja | nein |
|---|-----------------------------|----------------------------|--------------------------|
| bis 47 Jahre: | § 48 Abs. 2 Satz 1 LHO: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47 bis 52 Jahre: | § 48 Abs. 2 Satz 2 LHO: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47 bis 52 Jahre: | § 48 Abs. 4 Nr. 6 und 7 LHO | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47 bis 52 Jahre: | § 48 Abs. 3 LHO | <input type="checkbox"/> * | <input type="checkbox"/> |
| * hierzu wird auf die jeweils aktuellen VwV- Sonderregelungen Hochschulen verwiesen | | | |
| ab 52 Jahre: | § 48 Abs. 5 Nr. 1 LHO: | <input type="checkbox"/> * | <input type="checkbox"/> |
| * (Einwilligung des FM erforderlich) | | | |
14. Einholung der Zustimmung der Evangelischen Landeskirchen bzw. des Nihil Obstat durch das MWK erforderlich? ja ☐ nein ☐
15. Bei Erstberufung in ein Professorenamt (nur bezüglich Erstplatziertem) ist beabsichtigt, ein Probendienstverhältnis (auf drei Jahre) zu begründen (§50 Abs.1 LHG) ja ☐ nein ☐

Anlage(n):

- Ausschreibungstext
- Gutachten (nur bei Einerliste, Hausberufung oder abweichender Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten)
- ggf. abweichende Stellungnahme des Studiendekans in Kopie

Bitte am Ende des Verfahrens zurück an das Gleichstellungsbüro

Stand 08/2011

Auswertungsbogen für Berufungs- und Besetzungsverfahren

Stelle/ Kennziffer: _____

Herkunft der Stelle: _____

Nachfolge /Schwerpunkt: _____

Ausgeschrieben im: _____ Monat/Jahr

Kommissionsvorsitz: _____

Kommissionsmitglieder: _____

Gleichstellungsbeauftragte/ ihre Vertreterin: _____

	insgesamt:	davon Frauen	davon Männer	davon divers	davon Schwerbehinderte			Bemerkungen:
					m	w	d	
Anzahl der Bewerbungen								
Eingeladen zur Vorstellung								

Name der/des Erstplatzierten: _____

Listenplätze: Platz 1: weibl./männl./divers Platz 2: weibl./männl./divers Platz 3: weibl./männl./divers

Einverständniserklärung der Gleichstellungsbeauftragten/ihrer Vertreterin:

Als Gleichstellungsbeauftragte/ihre Vertreterin erkläre ich heute, dass ich am o.g. Besetzungs-/Berufungsverfahren durchgehend beteiligt war und mit den Listenvorschlägen der Besetzungs-/Berufungskommission einverstanden bin.

Datum: _____ Name: _____

Ludwigsburg, den _____

Unterschrift der/des Kommissionsvorsitzenden: _____

Laufzettel für Berufungsverfahren

Stand 04/2019

(Professur / Tenure-Track-Professur / Juniorprofessur / Dozentur)

Kopie zum Mitprotokollieren des Verfahrensstandes verbleibt im Rektorvorzimmer

Datum des Verfahrensbeginns: _____ Kennziffer: _____

Funktionsbeschreibung (Ausschreibungstitel): _____

Institut/Fakultät: _____

Ggf.: Nachfolge von _____ Raumvorschlag: _____

Akteur	Notwendige Unterlagen/Schritte	Erledigt / Unterschrift
→ = Weitergabe der Akte		
Antrag auf Stellenzuweisung und Funktionsbeschreibung, parallel Ausschreibungsvorbereitung		
1) Evtl.: Institut → an Fakultätsvorstand, Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> - Antrag auf Wiederzuweisung einer Professur mit beigelegtem Formular „Nachfolge ... - Funktions- und Aufgabenbeschreibung“ (Anlage 8); auch als WORD-Datei an Rektorvorzimmer, - Antrag auf Ausschreibung inkl. Publikationsorgane + Berufungskommission (Anlage 1), - Ausschreibungstextentwurf (Anlage 2); auch als WORD-Datei an Rektorvorzimmer 	
2) Fakultätsvorstand, Gleichstellung → an Rektorvorzimmer	Unterzeichnete Versionen der Anlagen 1, 2 und 8 (s. o.)	
3) Rektorvorzimmer	Auf Vollständigkeit prüfen (Anlage 1, 2 und 8 + Unterschriften Institutsleitung, Dekan,	

→ an Personalabteilung	Gleichstellung); Vergabe der Kennziffer	
4) Personalabteilung → an Rektorat:	Feststellung, ob Voraussetzungen für Wiederzuweisung der Stelle vorliegen. Entscheidung 5A) oder 5B) vorbereiten	
5) Rektorat <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> → an Senat, Hochschulratsvorsitzende*n zur evtl. Befassung des HR und MWK	A) Entscheidung, einschließl. Freigabe des Textes (Rektoratsprotokoll) B) Wenn Funktionsbeschreibung abweichend vom Struktur- und Entwicklungsplan: Weitergabe des Antrags und des Formulars mit der Bitte um Zustimmung zur Funktionsbeschreibung der Professur	
6) Senat	Stellungnahme zur Funktions- und Aufgabenbeschreibung	
7) Hochschulratsvorsitzende*r → über Rektorat an MWK	Entscheidung über Befassung der Funktions- und Aufgabenbeschreibung, bei Ablehnung zurück an Fakultät, bei Zustimmung Weiterleitung	
8) MWK	Genehmigung der Funktions- und Aufgabenbeschreibung	
9) Rektorvorzimmer → an Personalabteilung	Information über Vorlage der Genehmigung	
<p align="center">Ausschreibung und Berufungskommission (bitte aktuelles Muster (Anlage 2) verwenden)</p> <p align="center"><i>(Wenn Zuweisung bewilligt)</i></p>		
10) Rektorvorzimmer → an Vorsitzende*n der Berufungskommission, Fakultätsvorstand, Gleichstellung, Institut, cc Rektorat	Ausschreibungstext zur abschließenden Durchsicht (Frist: 1 Woche)	
11) Rektorvorzimmer → an Personalabteilung	Finale Fassung des Ausschreibungstextes zur Veröffentlichung	

12) Personalabteilung → an Publikationsorgane	Veröffentlichung (Langfassung)	
Bewerbungseingang		
13) Eingangsvermerk und Eingangsbestätigung durch Rektorvorzimmer → an Fakultätssekretariat	Bewerbungsunterlagen	
14) Fakultätssekretariat → an Personalabteilung → Danach zurück an Fakultätssekretariat	Bewerbungsunterlagen von der Personalabteilung auf Schwerbehinderte prüfen lassen und Vorsitzende*n der Berufungskommission informieren	
15) Fakultätsvorstand/-sekretariat Erstellen der Synopse, Versand der Synopse und der Berufsrichtlinien → an Vorsitzende*n der Berufungskommission	Synopse (muss sich auf Merkmale der Ausschreibung beziehen) und Bewerbungsunterlagen	
Vorbereitung der Berufungskommission		
16) Vorsitzende*r der Berufungskommission Durchsicht auf Schwerbehinderte (siehe Punkt 14) → ggf. Information an Schwerbehindertenvertretung und Personalabteilung	Einladungsverpflichtung bei Schwerbehinderung beachten	

17) Vorsitzende*r der Berufungskommission → an die Kommissionsmitglieder	Schriftliche Einladung zur Auswahl Sitzung	
18) Berufungskommission: → an Personalabteilung	Verständigung über Auswahlkriterien (entsprechend Ausschreibung), Vorstellungsmodalitäten, Auswahl der Einzuladenden, Protokollant*innen und Berichterstat-ter*innen über die Schriften festlegen, zwei auswärtige Gutachter*innen benennen (nur bei W3), deren Zustimmung einholen → Personalabteilung: Prüfung der potenzi-ellen Kandidat*innen auf dienstrechtliche Eignung, Vorliegen d. formalen Qualifikatio-nen	
19) Vorsitzende*r der Berufungskommission → an die Kommissionsmitglieder	Protokoll über 1.Sitzung (Auswahl)	
20) Fakultätssekretariat → an Bewerber*innen und Kommission	Einladungen und Ablaufplan für hochschul-öffentliche Vorstellungsveranstaltungen, Schriften anfordern Aushang der Vorstellungsveranstaltungen	
Vorstellungsveranstaltungen		
21) Vorsitzende*r der Berufungskommission bzw. von ihr/ihm Beauftragte → an die Kommissionsmitglieder	Bericht über die Vorstellungsveranstaltun-gen und über die Schriften	
22) Berufungskommission	Beschluss einer vorläufigen Kandidatenliste, die drei Namen enthalten soll	
23) Vorsitzende*r der Berufungskommission → an die Kommissionsmitglieder	Protokoll über 2. Sitzung (Listenfähigkeit)	
24) Vorsitzende*r der Berufungskommission → an die auswärtigen Gutachter*innen	Einholen von zwei vergleichenden Gutach-ten (nur bei W3)	
25) Berufungskommission	Entscheidung über Berufungsvorschlag mit begründeter Reihenfolge der Platzierung	

	und Auseinandersetzung mit den Gutachten (nur bei W3), Abstimmung	
26) Vorsitzende*r der Berufungskommission → an die/den Studiendekan*in → an die Kommissionsmitglieder (inkl. Vertretung der Gleichstellung) → ggf. an Schwerbehindertenvertretung u. Personalrat	Protokoll über 3. Sitzung (Berufungsvorschlag) (= Protokolle 1-3) bei Zustimmung:	
27) Vorsitzende*r der Berufungskommission → an Fakultätsvorstand und -rat → an die Senatsmitglieder	Abschlussbericht mit Berufungsvorschlag inkl. Stellungnahmen, mind. eine Woche Einsicht	
28) Fakultätsrat	Beschluss, bei Zustimmung	
29) Vorsitzende*r der Berufungskommission: → an Rektorvorzimmer → an die Gleichstellungsbeauftragte → an die Personalabteilung	Abschlussbericht + Bewerbungen der Listenplatzierten im Original + Formblatt (Auswertungsbogen; Anlage 6) + ausgefülltes Formular „Beantragung des Einvernehmens des MWK“ (Anlage 5)	
30) Fakultätsvorstand → an Rektorat	Votum des Fakultätsvorstands	
Abschluss		
31) Rektorat → an Fakultätsvorstand und Institutsleitung sowie Personalabteilung	Entscheidung über den Berufungsvorschlag (mit allen Unterlagen zum Verfahren), vgl. Punkt 28 Rektoratsbeschlussprotokoll	
32) Rektorvorzimmer → an gelistete Bewerber*innen:	Zwischenbescheid über Listenplatz (Anlage 3)	
33) Fakultätsvorstand/-sekretariat → an nicht gelistete Bewerber*innen:	Zwischenbescheid (Anlage 4)	
34) Rektorat (vorbereitet durch Vorsitzende*n	Beantragung des Einvernehmens zur Liste	

der Berufungskommission, siehe 28) → an MWK	(nur W3) + Abschlussbericht in Kopie Personalabteilung: Stellungnahme zu Punkt 12 des Formulars „Beantragung des Einvernehmens des MWK“ Bei W1 Tenure-Track-Professur vorläufiges Einvernehmen (bei W1 ohne TT entfällt MWK)	
35) MWK → an Rektorat	Einvernehmen bei W3 Zustimmung auch bei W1	
36) Personalabteilung / Rektorat → an Erstplatzierte*n	Ruferteilung Termin für Berufungsgespräch ggf. Verhandlungen Berufungsangebot (Absatz Personal, Räume, Sachmittel an Finanzabteilung Hr. Ott und Hr. The)	
37) Erstplatzierte*r → an Rektorat	Rufannahme	
38) Rektorvorzimmer → an Fakultätssekretariat, Institut/Abt., Personalabt. → an alle Bewerber*innen:	Mitteilung über Rufannahme Ankündigung der Ernennung (Anlage 10)	

<p>39) Personalabteilung:</p> <p>→ an Abteilung, RZ, Haustechnik</p>	<p>Vorbereitung der Ernennung, Erstellung der Urkunde/Dienstvertrag</p> <p>(Ernennung frühestens 3 Wochen nach Zugang des An-kündigungsschreibens Anlage 10)</p> <p>Info, sobald verbindlicher Einstellungster-min feststeht, zur Vorbereitung von Ar-beitsplatz / EDV / Accounts</p>	
<p>40) Rektor</p>	<p>Ernennung, ggf. Vereidigung</p>	
<p>41) Fakultätssekretariat</p> <p>→ an nicht gelistete Bewerber*innen</p> <p>Rektorat</p> <p>→ an gelistete Bewerber*innen</p>	<p>Rücksendung der Unterlagen</p> <p>(Anlage 11)</p>	

Datum der Einstellung: _____



Anlage 8

Stand 02/2018

Nachfolge ... - Funktions- und Aufgabenbeschreibung

1. Funktionsbeschreibung

W 3-Professur für ... am Institut für ... der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg (unbefristet), besetzbar ab

*(Nur Ziffer 1 für Hochschulratsvorsitzende*n bzw. Hochschulrat)*

2. Dienstaufgabenbeschreibung

- 2.1 Lehrveranstaltungen in den Lehramtsstudiengängen für Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen. Diese betreffen auch ...
- 2.2 Mitarbeit in anderen Studiengängen, ...
- 2.3 Regelmäßige Betreuung der Studierenden in Sprechstunden.
- 2.4 Regelmäßige Betreuung von Schulpraktika.
- 2.5 Mitwirkung bei akademischen Prüfungen und Staatsprüfungen.
- 2.6 Forschung in für den Forschungsauftrag der Pädagogischen Hochschulen relevanten Gebieten des Faches
- 2.7 Mitwirkung in den Selbstverwaltungsgremien der Hochschule entsprechend den gesetzlichen Regelungen. Dazu gehört auch die Verpflichtung zur Übernahme von Leitungsfunktionen.

3. Einstellungsvoraussetzungen (nach LHG)

- 3.1 Hochschulabschluss in ... (Lehramt, Diplom, Magister/Master).

- 3.2 Promotion und Habilitation oder habilitationsadäquate Leistungen.
- 3.3 Pädagogische Eignung sowie Schulpraxis gemäß § 47 Abs. 3 LHG BW / *Bei W1:* . Schulpraxis gemäß § 51 Abs. 2 LHG BW.
- 3.4 Erwünscht ist ein Schwerpunkt im Bereich ...

4. Erläuterungen zur Wiederzuweisung

- 4.1 Die W 3-Professur wird zum ... infolge Pensionierung / Wegberufung oder aus sonstigen Gründen frei und ist sofort wieder besetzbar oder soll zum ... wiederbesetzt werden.
- 4.2 Die Professur soll dem Institut / Abteilung / Arbeitsbereich ... der Fakultät ... wieder zur Besetzung zugewiesen werden.
- 4.3 Die bisherige Funktionsbeschreibung wird beibehalten oder dahingehend erweitert oder eingeschränkt oder geändert, dass ...
- 4.4 Die Auslastung des Faches beträgt ... %.
- 4.5 Gemäß Struktur- und Entwicklungsplan
- 4.6 Raumvorschlag/Arbeitsplatz

5. Begründung zur Wiederzuweisung

- 5.1 Die Professur hat durch die oben skizzierte ... Ausrichtung sowie als einzige W 3-Professur im Fach ... eine zentrale, unverzichtbare Bedeutung für das Fach/Abteilung etc.
- 5.2 Angesichts der hohen Auslastung des Faches im Lehramtsbereich ist die Wiederzuweisung ebenso notwendig wie angesichts des neu aufgebauten Studienganges ..., in dem dem/der Stelleninhaber*in eine tragende Rolle zukommen wird. Im Zusammenhang mit ... ergeben sich mit der Wiederzuweisung auch erweiterbare Möglichkeiten der fachdidaktischen, interdisziplinären und hochschulübergreifenden Forschung (so oder ähnlich je nach Fallkonstellation).

Merkblatt für Berufungsverfahren zum Ausschluss wegen Befangenheit bzw. der Besorgnis der Befangenheit

Mitglieder eines Berufungsausschusses sowie Gutachterinnen und Gutachter sollen Kandidat*innen möglichst objektiv bewerten. Voraussetzung hierfür ist, dass keine enge persönliche Bindung bzw. die erforderliche Distanz zu den Bewerber*innen besteht. Im Folgenden wird den Beteiligten eine Handreichung gegeben, wie mit Befangenheitsfragen umgegangen wird. Grundlage diese Handreichung sind §§ 20, 21 LVwVfG BW.

1. Bei der Bildung des Berufungsausschusses müssen die Besorgnis der bzw. die Befangenheit von Mitgliedern vermieden werden, wobei dies in der Regel erst geprüft und festgestellt werden kann, wenn Bewerbungen vorliegen.

- a) Die Mitglieder des Berufungsausschusses werden bei der Ladung auf diese Richtlinie hingewiesen. Sie geben nach Bekanntgabe der Bewerbungen eine Erklärung schriftlich oder zu Protokoll ab, falls Befangenheitsgründe bestehen bzw. informieren über mögliche Interessenskonflikte. Sollten die Mitglieder keine Erklärung abgeben, ist davon auszugehen, dass sie unbefangen sind.

Der Berufungsausschuss prüft bei Anzeige eines Befangenheitsgrundes bzw. Interessenkonflikts, anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls, ob **absolute Befangenheitsgründe** vorliegen oder ob **relative Befangenheitsgründe**.

In letzterem Fall entscheidet der Berufungsausschuss ohne die betroffene Person, ob die Gründe, die eine Besorgnis der Befangenheit rechtfertigen, vorliegen und damit zum Ausschluss des entsprechenden Mitglieds führen. Sollte der Ausschuss zu dem Ergebnis kommen, dass kein Ausschlussgrund vorliegt, ist dies entsprechend zu dokumentieren. Der Ausschuss informiert die Hochschulleitung über diese Entscheidung.

- b) Eine entsprechende Entscheidung des Berufungsausschusses hat den sofortigen Ausschluss vom Berufungsverfahren zur Folge. Findet der/die Bewerber*in, die bzw. der Anlass für den Ausschluss gegeben hat, nach der Vorauswahl keine weitere Berücksichtigung im Berufungsverfahren, entscheidet der Berufungsausschuss, ob das ausgeschlossene Mitglied des Berufungsausschusses wieder am Berufungsverfahren teilnehmen kann.

Verbleibt die Bewerber*in im engeren Auswahlverfahren, kann der Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Rektorat ein neues Mitglied für den Berufungsausschuss benennen.

Sollte der Berufungsausschuss bei der Entscheidung über die Vorauswahl aufgrund eines entsprechenden Ausschlusses nicht mehr die Mehrheit der Professor*innen besitzen, kann diese Entscheidung bei Wiederteilnahme des ursprünglich ausgeschlossenen Mitglieds bzw. Neubestellung eines professoralen Mitglieds vom Berufungsausschuss nachträglich bestätigt werden. Spätestens für die Schlussabstimmung über den Listenvorschlag ist die Stimmenmehrheit der Gruppe der Professor*innen zu gewährleisten.

- c) Die Kriterien über die Besorgnis der Befangenheit bei Mitgliedern des Berufungsausschusses gelten für

Gutachter*innen entsprechend.

Die Gutachter*innen erhalten diese Richtlinie mit der Bitte um Mitteilung, falls Befangenheitsgründe vorliegen. Das Verfahren nach a) wird entsprechend angewendet.

2. Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob zwingende Kriterien für den Ausschluss aus dem Berufungsverfahren (**absolute Befangenheitsgründe, § 21 LVwVfG**) vorliegen, oder ob Ausschlusskriterien gegeben sind (**relative Befangenheitsgründe, § 20 LVwVfG**), die nach Beurteilung im Einzelfall zu einem Ausschluss führen.

Absolute Befangenheitsgründe liegen vor, wenn die Voraussetzungen des **§ 20 LVwVfG** BW erfüllt sind. Die entsprechende Person ist somit vom Berufungsverfahren auszuschließen. In einem Berufungsverfahren darf nicht tätig werden,

- wer selbst Bewerber*in ist,
- wer Angehörige*r*) eines/einer Bewerber*in ist,
- wer eine*n Bewerber*in kraft Gesetzes oder Vollmacht allgemein oder in diesem Berufungsverfahren vertritt,
- wer Angehörige*r*) einer Person ist, die eine*n Bewerber*in in diesem Berufungsverfahren vertritt,
- wer bei einem/einer Bewerber*in gegen Entgelt beschäftigt ist oder bei ihm/ihr als Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrats oder eines gleichartigen Organs tätig ist; dies gilt nicht für diejenigen, deren Anstellungskörperschaft Beteiligte ist,
- wer außerhalb seiner amtlichen Eigenschaft in der Angelegenheit ein Gutachten abgegeben hat oder sonst tätig geworden ist.

Einem/Einer Bewerber*in steht gleich, wer durch die Tätigkeit oder durch die Entscheidung einen **unmittelbaren Vorteil oder Nachteil** erlangen kann.

***)Angehörige** sind

1. die bzw. der Verlobte,
2. die Ehegattin bzw. der Ehegatte oder die/der Lebenspartner*in im Sinn des Lebenspartnerschaftsgesetzes,
3. Verwandte und Verschwägte gerader Linie,
4. Geschwister,
5. Kinder der Geschwister,
6. Ehegatt*innen der Geschwister und Geschwister der Ehegattin bzw. des Ehegatten sowie Lebenspartner*innen der Geschwister und Geschwister der/der Lebenspartner*in,
7. Geschwister der Eltern,
8. Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

Angehörige sind die genannten Personen auch dann, wenn

- in den Fällen der Nummern 2, 3 und 6 die die Beziehung begründende Ehe oder Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht,

- in den Fällen der Nummern 3 bis 7 die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist, im Fall der Nummer 8 die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.

Absolute Befangenheitsgründe führen in jedem Fall zum Ausschluss aus dem Verfahren.

Relative Befangenheitsgründe sind gegeben, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist,

Misstrauen gegen eine unparteiische Amtsausführung in einem Berufungsverfahren zu rechtfertigen. Der Berufungsausschuss entscheidet über das Vorliegen solcher Gründe. Die betroffene Person ist ggf. auszuschließen (vgl. § 21 LVwVfG BW).

Ein Ausschluss wegen der Besorgnis der Befangenheit setzt nicht voraus, dass die betroffene Person tatsächlich befangen ist. Die „Besorgnis“ der Befangenheit und die Tatsache, dass die Mitwirkung der betroffenen Person nach außen den Anschein einer parteiischen Amtsausübung erzeugen könnte, können genügen. Gründe für eine Besorgnis der Befangenheit können insbesondere sein,

- enge wissenschaftliche Kooperation, z. B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsame Publikationen innerhalb der letzten 5 Jahre,
(Gemeinsame Publikationen sind in enger wissenschaftlicher Kooperation gemeinsam verfasste Zeitschriftenartikel, Bücher, Buchkapitel, Lexikonartikel, gemeinsam herausgegebene Bücher oder Einzelhefte/Sonderhefte von Zeitschriften. Nicht davon betroffen ist die Situation, dass Mitglieder des Berufungsausschusses oder Gutachter*innen Aufsätze in einem Werk veröffentlichen, dessen Herausgeber*in ein*e Bewerber*in ist (oder umgekehrt), sowie die gemeinsame Tätigkeit in Herausgebergremien von Zeitschriften, Buchreihen und Onlinepublikationen.)
- Vorbereitung eines Antrags oder Durchführung eines Projekts, das ein Konkurrenzverhältnis zu einem/einer Bewerber*in begründen könnte,
- Zugehörigkeit oder bevorstehender Wechsel eines Mitglieds des Berufungsausschusses bzw. des/der Gutachter*in zur selben Professur oder zur selben außeruniversitären Einrichtung des/der Bewerber*in,
- Tätigkeit bei der zu besetzenden Professur (Mitarbeiter*innen, Stipendiat*innen, u.ä.),
- wenn die Person ehemalige*r bzw. aktuelle*r Inhaber*in der Professur ist,
- Betreuungsverhältnis (z.B. Gutachtertätigkeit, Mentorat, etc.) bis sechs Jahre nach Beendigung des Verhältnisses,
- dienstliches Abhängigkeitsverhältnis innerhalb der letzten 5 Jahre (je länger die Zusammenarbeit zurückliegt, desto weniger stark)
- Beteiligung an gegenseitigen Begutachtungen innerhalb der letzten 12 Monate,
- eigene wirtschaftliche Interessen oder die von Angehörigen
- bei externen Beteiligten: insbesondere Teilnahme als Bewerber*in an einem Berufungsverfahren an der PH Ludwigsburg in den letzten Jahren.

Die Liste ist nicht abschließend. Bei der Entscheidung über die Mitwirkung sind die konkreten Umstände des Einzelfalls zu prüfen, das heißt es besteht **kein Automatismus** zwischen dem Vorliegen eines Kriteriums und dem Ausschluss. Sollte der Berufungsausschuss zu dem Schluss kommen, dass zwar bei oberflächlicher Betrachtung der Anschein erweckt wird, dass das Mitglied befangen ist, diese Befangenheit jedoch bei näherer Betrachtung nicht vorliegt, muss das Mitglied nicht ausgeschlossen werden. Der Berufungsausschuss muss bei Vorliegen eines Kriteriums in jedem Fall diskutieren und entscheiden, ob es tatsächlich zu einer Befangenheit führt. Die

Überlegungen des Ausschusses sind im Protokoll zu dokumentieren.

Hinweise zur Bestellung von Gutachter*innen und Vertraulichkeit:

- Bewerber*innen können Gutachter*innen nicht selbst vorschlagen.
- Bewerber*innen werden nicht aufgefordert, für die Begutachtung erforderliche Unterlagen direkt an Gutachter*innen zu senden.
- Die Namen der Gutachter*innen werden den Bewerber*innen nicht mitgeteilt.



Ankündigung der Ernennung an alle Bewerber*innen durch Rektorat

**Ihre Bewerbung um die ausgeschriebene Professur (W 3) für xxx
an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, Kennziffer: xxx**

Sehr geehrte ...,

das Berufungsverfahren für die o.g. Stelle, um die Sie sich beworben haben, ist abgeschlossen.

Wir bedanken uns für Ihr Interesse an unserer Hochschule, das Sie durch Ihre Bewerbung bekundet haben. Leider konnten Sie nicht berücksichtigt werden.

Die ausgewählte Bewerberin / der ausgewählte Bewerber, Frau/Herr XY , hat den Ruf angenommen und wird in Kürze ernannt.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass Ihre Bewerbungsunterlagen noch bis zur Ernennung bei der Hochschule bleiben müssen. Wir werden sie danach umgehend zu unserer Entlastung zurücksenden.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Martin Fix
Rektor



**Rücksendung der Bewerbungen der nicht gelisteten
Kandidat*innen durch Dekanat**

**Ihre Bewerbung um die ausgeschriebene Professur (W 3) für xxx
an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, Kennziffer: xxx**

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

wie angekündigt, senden wir Ihnen nun die uns eingereichten Unterlagen zu unserer Entlastung zurück und wünschen Ihnen für Ihren weiteren Weg alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Dekan*in



3) **Satzung zur Durchführung der Evaluationen von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren**

Diese Satzung (verabschiedet vom Senat am 21. Juli, vom Rektorat amtlich bekannt gemacht am 28. Juli 2016) ist im Downloadzentrum der PH Ludwigsburg für jedermann zugänglich veröffentlicht.

Sie regelt detailliert sowohl die Zwischen- als auch die Endevaluation und greift dabei die Vorgaben des Wissenschaftsministeriums auf. Damit ist eine klare Grundlage für die Arbeit der Kommissionen gegeben und eine qualitätssichernde Standardisierung zu erreichen.

In weiteren Änderungsfassungen wurde das Qualitätssicherungskonzept ergänzt und aktualisiert.

Änderung vom 23. Mai 2017	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 14/2017, S. 14
Änderung vom 6. Juni 2017	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 21/2017, Seite 21
Änderung vom 31. Juli 2017	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 37/2017, Seite 42
Änderung vom 15. Juni 2018	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 40/2018, Seiten 83-84
Änderung vom 19. November 2018	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 78/2018, Seite 182
Änderung vom 19. Dezember 2018	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 87/2018, Seite 216
Neufassung vom 26. Februar 2020	Amtliche Bekanntmachungen der PH LB Nr. 22/2020, Seiten 73-91



Satzung zur Durchführung der Evaluationen von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren

vom 26. Februar 2020

Der Senat der PH Ludwigsburg hat aufgrund §§ 8 Absatz 5 i.V.m. §§ 51 Abs. 7, 51 b Absatz 1, 48 Abs.1 S.4, 19 Absatz 1 LHG (vom 1. Januar 2005 zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. März 2018 die folgende Satzung beschlossen:

Gemäß § 51 Absatz 7 LHG sind Juniorprofessor*innen und Tenure-Track-Professuren nach § 51 b Absatz 1 i.V. M. § 51 LHG vor einer Verlängerung ihrer Dienstzeit (Zwischenevaluation) und zum Ende der Dienstzeit (Endevaluation) zu evaluieren; bei Tenure-Track-Professuren erfolgt die Endevaluation zur Tenurierung im Rahmen des hierfür vorgesehenen vereinfachten Berufungsverfahrens.²

I. Fakultätsübergreifende Evaluationskommission

§ 1 Grundsätze der fakultätsübergreifenden Evaluationskommission

- (1) Zur Sicherung von fakultätsübergreifenden, gemeinsamen Standards im Evaluationsverfahren wird eine fakultätsübergreifende Evaluationskommission eingerichtet.
- (2) Aufgabe dieser Kommission ist die Sicherstellung hochschulweiter vergleichbarer Evaluationsstandards bei Zwischen- und Endevaluationen von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren.
Die fakultätsübergreifende Evaluationskommission ist an allen Evaluationsverfahren als Teil der jeweiligen Evaluationskommission zur beteiligen.
- (3) Die fakultätsübergreifende Evaluationskommission setzt sich wie folgt zusammen:
 - Prorektor*in Forschung
 - Prodekan*innen der Fakultäten

II. Zwischenevaluation

§ 2 Grundsätze der Zwischenevaluation

- (1) An der PH Ludwigsburg wird das Dienstverhältnis in der Regel zunächst auf vier Jahre befristet. Im vierten Jahr der Tätigkeit wird eine Evaluation der bisherigen Leistungen des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in durchgeführt (Zwischenevaluation). Bei einer positiven Zwischenevaluation der Leistungen in Forschung und Lehre wird das Dienstverhältnis

auf insgesamt sechs Jahre verlängert. Im negativen Falle ist die Verlängerung auf längstens ein Jahr begrenzt.

Bei Tenure-Track-Professuren, denen aufgrund wissenschaftlicher Leistungen, die auf anderen Qualifikationswegen als einer Juniorprofessur erbracht wurden, angerechnet wurden, verkürzen sich die Zeiträume entsprechend.

- (2) Auf Antrag des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in kann die Zwischenevaluation um ein Jahr vorgezogen werden. Die zeitlichen Vorgaben ändern sich in diesem Fall entsprechend.
- (3) Die Evaluation wird prozessbegleitend durchgeführt, d.h. der/die Juniorprofessor*in bzw. der/die Tenure-Track-Professor*in soll
 - einen Rückblick über die bisherige Tätigkeit
 - eine Bilanz der ersten ca. drei Jahre
 - einen Ausblick hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung und der Befähigung zur Hochschullehrerin/zum Hochschullehrer erhalten. Dies beinhaltet eine umfassende Beratung vor dem Hintergrund der aus den wichtigsten Bestandteilen der Evaluation – Selbstbericht und externe(s) Gutachten – gewonnenen Informationen. Die Beratung wird von der Evaluationskommission wahrgenommen und hat innerhalb des Verfahrens eine zentrale Funktion.

§ 3 Verfahrensablauf der Zwischenevaluation

Die Federführung für die inhaltliche Durchführung der Evaluation liegt bei der jeweiligen Fakultät. Die Einleitung des Verfahrens erfolgt auf Antrag des/der Stelleninhaber*in. Der Fakultätsvorstand eröffnet das Verfahren, indem er den/die Juniorprofessor*in bzw. die/den Tenure-Track-Professor*in zum Einreichen eines Selbstberichts auffordert und eine Evaluationskommission einsetzt, die die Evaluation inhaltlich betreut und durchführt. Das Verfahren basiert auf dem Selbstbericht des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in sowie mindestens einem externen Gutachten, das jedoch nicht von der „Doktormutter“ bzw. dem "Doktorvater" oder von einem/einer Professor*in, mit der/dem gemeinsam geforscht wurde, erstellt werden soll. Der/Die Juniorprofessor*in bzw. der/die Tenure-Track-Professor*in sollte in der Evaluationskommission Gelegenheit haben, den Selbstbericht mündlich auszuführen. Die Kommission kann zudem auf seiner Basis konkrete Fragen an den/die externen Gutachter*in(nen) formulieren.

Die Evaluationskommission kommt auf Grundlage des Selbstberichts wie des externen Gutachtens zu einem Ergebnis, das sie in einem Bericht zusammen mit einer Empfehlung an das Rektorat weiterleitet. Bericht und Ergebnis werden im Rektorat diskutiert, das einen formalen Beschluss (Votum) fasst.

Im Falle eines negativen Votums erhält der/die Juniorprofessor*in bzw. der/die Tenure-Track-Professor*in die Möglichkeit zu einer Stellungnahme. Im Zweifelsfalle kann das Rektorat darauf bestehen, dass ein neuer Bericht erarbeitet wird, und gegebenenfalls ein neues Verfahren eröffnen. Das Rektorat fällt die letztendliche Entscheidung.

Der Antrag an das Rektorat sollte folgende Unterlagen beinhalten:

1. Antrag der Evaluationskommission (umfasst den Bericht der Evaluationskommission, den begründeten Vorschlag zur Verlängerung bzw. Beendigung des Dienstverhältnisses und das Abstimmungsergebnis der Evaluationskommission),
2. Selbstbericht des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in,

3. Externe(s) Gutachten.

Im Interesse der Juniorprofessor*innen bzw. der Tenure-Track-Professor*innen sollte die Evaluationskommission ohne Verzögerungen arbeiten und zu einem möglichst frühen Zeitpunkt ihr Ergebnis vorlegen. Hierzu ist im Folgenden zur Orientierung ein zeitlicher Ablaufplan beigefügt. Eine entsprechend frühzeitige Auseinandersetzung und Planung der einzelnen Bestandteile (vor allem Zusammensetzung der Kommission und Auswahl der Gutachter*innen) ist daher unerlässlich.

Verfahrensschritt	Dauer	Zeitleiste nach Dienstzeit
Aufforderung durch den Fakultätsvorstand an den/die Juniorprofessor*in bzw. den/die Tenure-Track-Professor*in, einen Selbstbericht einzureichen; Benennung der Evaluationskommission durch den Fakultätsvorstand		3 Jahre, 3 Monate
Benennung und Bestimmung des/der Gutachter*in durch die Evaluationskommission		3 Jahre, 4 Monate
Selbstbericht des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in	4 Wochen	3 Jahre, 4 Monate
Bericht des/der Gutachter*in	8 Wochen	3 Jahre, 6 Monate
Bericht der Kommission, Beschluss und Weiterleitung an das Rektorat	8 Wochen	3 Jahre, 8 Monate
Beschlussfassung des Rektorats	4 Wochen	3 Jahre, 9 Monate

§ 4 Evaluationskommission für die Zwischenevaluation

Der Fakultätsvorstand setzt eine Evaluationskommission ein. Den Vorsitz der Kommission führt ein Mitglied des Dekanats. Der Evaluationskommission gehören die fakultätsübergreifende Evaluationskommission nach § 1 dieser Satzung an, sowie in der Regel:

- einem*r Professor*in des Instituts, dem der/die Juniorprofessor*in bzw. der/die Tenure-Track-Professor*in angehört
- einem*r weiteren Vertreter*in der Professorenschaft
- der Gleichstellungsbeauftragten
- einem*r Vertreter*in des akademischen Mittelbaus der Abteilung bzw. des Instituts
- einem*r studentischen Vertreter*in, die/der im Benehmen mit der Fachschaft bestellt wird.

Die Evaluationskommission führt das eigentliche Evaluationsverfahren zu Forschung und Lehre durch.

Ihr obliegt die Auswahl mindestens eines/einer Gutachter*in nach Anhörung des/der Juniorprofessor*in

bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in.

Es ist zudem die Aufgabe der Kommission, die bei Arbeitsantritt vorgefundenen Arbeitsbedingungen des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in zu beschreiben und zu bewerten.

Die Evaluationskommission erarbeitet unter Einbeziehung der einzelnen Bestandteile einen Bericht und eine Empfehlung an das Rektorat. Es ist hierbei freigestellt, ob der Bericht zu den Punkten einzeln Stellung nimmt oder summarisch abgefasst wird.

§ 5 Bestandteile des Zwischenevaluationsverfahrens

a) Selbstbericht des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in

Der Selbstbericht ist eingeteilt in einen Bericht zur Forschung, einen Bericht zur Lehre und einen Bericht zur Selbstverwaltung. Der Selbstbericht sollte in einen Berichtsteil von max. 10 Seiten und einen Anhang aufgeteilt werden. Dieser beinhaltet beispielsweise folgende Punkte:

Bereich Forschung:

- Nennung und Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen
- Nennung und Darstellung der internen, externen, nationalen und internationalen Kooperationen
- Publikationen im Berichtszeitraum
- Nennung und Erläuterung der im Berichtszeitraum gestellten Drittmittelanträge
- Auflistung der im Berichtszeitraum eingeworbenen Drittmittel
- Nennung der im Berichtszeitraum erhaltenen Preise und Auszeichnungen
- Nennung der betreuten Qualifikationsarbeiten und betreuten wissenschaftlichen Hausarbeiten
- Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien
- Wissenschaftliche Leitung von Tagungen und Konferenzen

Bereich Lehre:

- Kurze Erläuterung zur Einbindung in vorhandene Studiengänge
- Schulpraktische Studien
- Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen
- Beratung und Betreuung von Studierenden
- Einbindung in Prüfungen
- Ergebnisse der Lehrevaluation
- Gegebenenfalls Stellungnahme zu Ergebnissen der Lehrevaluation

Darüber hinaus:

- Mitarbeit in der Selbstverwaltung
- hochschulübergreifendes Engagement

b) Externe Gutachten

- Die Kommission soll zwei Gutachten von international ausgewiesenen Gutachter*innen einholen, wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachter*innen zu beteiligen.
- Das Vorschlagsrecht für die Auswahl des/der Gutachter*in liegt bei der Evaluationskommission
- Der/Die Gutachter*in soll Veröffentlichungen und mindestens den Selbstbericht des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in zur Kenntnis erhalten und darüber hinaus die Möglichkeit erhalten, weitere Informationen einzuholen.

- Die Begutachtung erfolgt anhand der in dieser Satzung niedergelegten Evaluationskriterien, ggf. ergänzt durch die in der Berufungsvereinbarung konkretisierten fachspezifischen Kriterien.
- Das Gutachten soll sich auf die Forschungsleistung beziehen, darüber hinaus jedoch – im Sinne der Prozessbegleitung – auch eine perspektivische Einschätzung für die weiteren Jahre abgeben.

§ 6 Abschluss des Zwischenevaluationsverfahrens und Statusberatung

- (1) Auf Grundlage des Kommissionsberichts bewertet der *Fakultätsrat* die Leistungen des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in und leitet dem Rektorat innerhalb von vier Wochen nach Erhalt des Kommissionsberichts seine Empfehlung zur Verlängerung oder Beendigung des Dienstverhältnisses des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in in Form einer Stellungnahme zu. Bei Tenure-Track-Professuren ist einschränkend zu berücksichtigen, dass nach § 4 der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern die Zwischenevaluation orientierenden Charakter haben soll.
- (2) Der/Die Rektor*in entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Zwischenevaluation über die Verlängerung oder Beendigung des Dienstverhältnisses des/der Juniorprofessor*in bzw. des/der Tenure-Track-Professor*in.
- (3) Hat sich der/die Juniorprofessor*in bzw. der/die Tenure-Track-Professor*in nicht bewährt, ist die Entscheidung über die Beendigung des Dienstverhältnisses zu begründen und dem/der Juniorprofessor*in bzw. dem/der Tenure-Track-Professor*in bekannt zu machen.
- (4) Nach Abschluss des Verfahrens wird dem/der Juniorprofessor*in bzw. dem/der Tenure-Track-Professor*in die schriftliche Stellungnahme des Fakultätsrats zur Verfügung gestellt. In einem persönlichen Gespräch mit der oder dem Vorsitzenden der Evaluierungskommission wird dem/der Juniorprofessor*in bzw. dem/der Tenure-Track-Professor*in eine qualifizierte Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen und Tätigkeiten samt Handlungsempfehlungen in einzelnen Feldern gegeben (Statusberatung).

II. Endevaluationsverfahren als Juniorprofessor*in (ohne Tenure Track)

§ 7 Gegenstand der Endevaluation

- (1) Am Ende der Dienstzeit des/der Juniorprofessor*in ist festzustellen, ob die Eignung und Befähigung als Hochschullehrer*in vorliegt. Der Feststellung geht ein geregeltes Evaluationsverfahren voraus, das durch den Fakultätsvorstand neun Monate vor Ablauf der Dienstzeit eingeleitet wird.
- (2) Es muss evident sein, dass seit der letzten Evaluation im Rahmen der Juniorprofessur wesentliche Forschungsleistungen erbracht wurden. Dieser Nachweis kann insbesondere durch ein Publikationsverzeichnis und einen Selbstbericht erbracht werden.
- (3) Die seit der Evaluation im Rahmen der Juniorprofessur erbrachten Lehrleistungen müssen positiv beurteilt worden sein. Der Nachweis kann durch einen Selbstbericht einschließlich eines Verzeichnisses abgehaltener Lehrveranstaltungen mit Beurteilungen (vorhandenes Evaluationsinstrument der PH ggf. mit Stellungnahme) oder eine andere Form der Begutachtung geführt

werden.

- (4) Externe Expertise ist durch Gutachten einzuholen.

§ 8 Kommission für die Endevaluation

- (1) Der Fakultätsvorstand setzt eine Evaluationskommission ein. Sie wird in der Regel von einem Dekanatsmitglied geleitet.
- (2) Der Evaluationskommission gehören die fakultätsübergreifende Evaluationskommission nach § 1 sowie in der Regel an:
- einem/r Professor*in der Abteilung bzw. des Instituts
 - einem*r weiteren Vertreter*in Vertreter in der Professorenschaft
 - der Gleichstellungsbeauftragten oder Vertreterin,
 - einem*r weiteren Vertreter*in der akademischen Mitarbeiter*innen des Instituts/der Abteilung
 - einem*r studentischen Vertreter*in, die/der im Benehmen mit der Fachschaft bestellt wird.
- Die Evaluationskommission führt das Evaluationsverfahren zu Forschung und Lehre durch und erarbeitet unter Einbeziehung der einzelnen Bestandteile einen Bericht und eine Empfehlung an den Fakultätsrat.

§ 9 Bestandteile des Endevaluationsverfahrens

- (1) Selbstbericht:
- Der Selbstbericht ist eingeteilt in einen Bericht zur Forschung, einen Bericht zur Lehre und einen Bericht zur Selbstverwaltung. Der Selbstbericht sollte in einen Berichtsteil von max. 10 Seiten und einen Anhang aufgeteilt werden. Dieser beinhaltet beispielsweise folgende Punkte:
- (2) Bereich Forschung:
- Nennung und Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen
 - Nennung und Darstellung der internen, externen, nationalen und internationalen Kooperationen
 - Publikationen im Berichtszeitraum
 - Nennung und Erläuterung der im Berichtszeitraum gestellten Drittmittelanträge
 - Auflistung der im Berichtszeitraum eingeworbenen Drittmittel
 - Nennung der im Berichtszeitraum erhaltenen Preise und Auszeichnungen
 - Nennung der betreuten Qualifikationsarbeiten und betreuten wissenschaftlichen Hausarbeiten
 - Darstellung der Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien
 - Wissenschaftliche Leitung von Tagungen und Konferenzen
- (3) Bereich Lehre:
- Kurze Erläuterung zur Einbindung in vorhandene Studiengänge einschließlich schulpraktische Studien
 - Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen
 - Beratung und Betreuung von Studierenden

- Einbindung in Prüfungen
 - Ergebnisse der Lehrevaluation
 - Gegebenenfalls Stellungnahme zu Ergebnissen der Lehrevaluation
- (4) Darüber hinaus:
- Mitarbeit in der Selbstverwaltung
 - hochschulübergreifendes Engagement
- (5) Hinweise zum externen Gutachten:
- Die Kommission muss mindestens ein externes Gutachten von fachlich ausgewiesenen Expert*innen einholen.
 - Der/Die Gutachter*in soll Veröffentlichungen und mindestens den Selbstbericht zur Kenntnis erhalten und darüber hinaus die Möglichkeit erhalten, weitere Informationen einzuholen.
 - Das Gutachten muss Feststellungen darüber enthalten, ob die den gem. § 47 LHG an die Einstellung von Professor*innen gestellten Anforderungen vorliegen.
 - Die Auswahl der Gutachter*innen obliegt der Evaluationskommission.
 - Hinweise zur Evaluation der Lehrleistung:
 - Die Evaluation der Lehrleistung kann durch die Ergebnisse der PH-internen Lehrevaluation (gegebenenfalls mit Stellungnahme) erfolgen.
 - Eine andere Form der Lehrevaluation kann z. B. in der Begutachtung einer studiengangsbezogenen Lehrveranstaltung durch die Evaluationskommission oder eine Gruppe aus der Evaluationskommission erfolgen.

§ 10 Abschluss des Endevaluationsverfahrens

- (1) Auf Grundlage des Kommissionsberichts bewertet der Fakultätsrat die Leistungen des/der Juniorprofessor*in und leitet dem Rektorat innerhalb von vier Wochen nach Erhalt des Kommissionsberichts seine Empfehlung zum Ergebnis der Feststellung des Vorliegens der Eignung und Befähigung als Hochschullehrer*in zur Beschlussfassung zu.
- (2) Hat sich der/die Juniorprofessor*in nicht bewährt, ist die Entscheidung zu begründen und der/die Juniorprofessor*in bekannt zu machen. Im negativen Falle kann auf Antrag des/der Juniorprofessor*in eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um längstens ein Jahr zur beruflichen Umorientierung erfolgen. Über diese Verlängerung entscheidet das Rektorat.
- (3) Nach Abschluss des Verfahrens wird dem/der Juniorprofessor*in die schriftliche Stellungnahme des Fakultätsrats zur Verfügung gestellt. In einem persönlichen Gespräch mit der/dem Vorsitzenden der Evaluationskommission wird dem/der Juniorprofessor*in eine qualifizierte Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen und Tätigkeiten.

III. Endevaluation im Rahmen der Tenurierung

§ 11 Endevaluation und vereinfachtes Berufungsverfahren auf eine Professur gem. § 48 Abs. 1 S.4 LHG

Bei Vorliegen einer Tenure-Track-Professur erfolgt die Endevaluation nicht gemäß Abschnitt II, sondern im Rahmen des (nachfolgend geregelten) vereinfachten Berufungsverfahrens.

§ 12 Einleitung des Tenure-Track-Verfahrens

Das Tenure-Track-Verfahren wird bei Vorliegen einer positiven Zwischenevaluation und verlängerter Dienstzeit durch einen Antrag des/der Tenure-Track-Professor*in bei der zuständigen Fakultät spätestens neun Monate vor Ende ihrer/seiner Dienstzeit eingeleitet. Die Endevaluation gemäß § 51 Abs. 7 LHG erfolgt im Rahmen des angemessen vereinfachten Berufungsverfahrens gemäß § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG durch die Berufungskommission.

§ 13 Kommission für das Tenure-Track Verfahren

- (1) Die Kommission wird durch das Rektorat im Benehmen mit dem Dekanat nach Konsultation des Fakultätsrats (Fakultät) gemäß § 48 Abs. 3 LHG sowie der Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Die/Der Kommissionsvorsitzende lädt zu allen Sitzungen schriftlich ein und veranlasst, dass von jeder Sitzung ein Protokoll angefertigt wird, zu dem die Kommissionsmitglieder vor der folgenden Sitzung Korrekturen oder Ergänzungen vorschlagen können und das der Kommission in der folgenden Sitzung zur Zustimmung vorgelegt wird. Im Falle, dass eine einvernehmliche Genehmigung nicht zustande kommt, haben Kommissionsmitglieder das Recht, eine abweichende Darstellung in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Diese abweichende Darstellung ist Teil des betreffenden Protokolls.
- (2) Der Kommission gehören die fakultätsübergreifende Evaluationskommission nach § 1 dieser Satzung sowie in der Regel ein Mitglied des Rektorats, die Gleichstellungsbeauftragte, mindestens zwei fachkundige Professor*innen, mindestens ein*e weitere*r Professor*in aus anderen Fakultäten, ein*e Angehörige*r des wiss. Dienstes, ein*e Studierende*r. Der Kommission müssen drei hochschulexterne, sachverständige Personen angehören. Weiterhin müssen der Kommission mindestens zwei, möglichst drei wissenschaftlich tätige Frauen angehören. Es ist auf eine möglichst paritätische Zusammensetzung der Kommission zu achten. Ein Mitglied des Rektorats oder des Dekanats ist Vorsitzende*r.
- (3) Es ist bereits zu Beginn des Verfahrens sicherzustellen, dass keine Personen beteiligt sind, für die Befangenheit vorliegt. Dazu gibt der/die Vorsitzende die Befangenheitsregelungen zur Kenntnis (vgl. Anlage 1). Liegt Befangenheit vor, wird dies im Protokoll vermerkt. Das befangene Mitglied ist für den weiteren Verlauf des Evaluations- bzw. vereinfachten Berufungsverfahrens aus der Kommission auszuschließen und ggf. durch ein neues Mitglied zu ersetzen.

§ 14 Endevaluation im Rahmen der Tenurierung

- (1) Die Kommission führt das Tenure-Track-Verfahren durch und erarbeitet unter Einbeziehung der einzelnen Bestandteile einen Bericht und eine Empfehlung an den Fakultätsrat. Am Verfahren sind international ausgewiesene Gutachter*innen und, wenn es vom Profil der Professur her geboten erscheint, ausländische Gutachter*innen zu beteiligen.

- (2) Zunächst verständigt sich die Kommission über die bei der Berufung auf die Tenure-Track-Professur festgelegten Anforderungen (§ 20 dieser Satzung) an die Feststellungen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung für den Übergang auf die Lebenszeitprofessur gemäß der im Struktur- und Entwicklungsplan festgelegten Denomination.
- (3) Es muss evident sein, dass seit der Zwischenevaluation im Rahmen der Tenure-Track-Professur wesentliche Lehr-, Forschungs- und Selbstverwaltungsleistungen erbracht wurden. Dieser Nachweis kann insbesondere durch ein Publikationsverzeichnis und einen Selbstbericht erbracht werden.
- (4) Die seit der Zwischenevaluation im Rahmen der Tenure-Track-Professur erbrachten Lehrleistungen müssen positiv beurteilt worden sein. Der Nachweis kann durch einen Selbstbericht einschließlich eines Verzeichnisses abgehaltener Lehrveranstaltungen mit Beurteilungen (vorhandenes Evaluationsinstrument der PH ggf. mit Stellungnahme) oder eine andere Form der Begutachtung geführt werden.
- (5) Ein Probevortrag ist Bestandteil der Evaluation der Lehre.
- (6) Ein Gespräch der Berufungskommission mit dem/der Tenure-Track-Professor*in erfolgt zu Selbstbericht, Publikationen, Evaluationen und Probevortrag.

§ 15 Selbstbericht im Rahmen des Tenure-Track-Verfahrens

- (1) Selbstbericht:

Der Selbstbericht ist eingeteilt in einen Bericht zur Forschung, einen Bericht zur Lehre und einen Bericht zur Selbstverwaltung. Der Selbstbericht sollte in einen Berichtsteil von max. 10 Seiten und einen Anhang aufgeteilt werden. Dieser beinhaltet beispielsweise folgende Punkte:
- (2) Bereich Forschung:
 - Nennung und Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen
 - Nennung und Darstellung der internen, externen, nationalen und internationalen Kooperationen
 - Publikationen im Berichtszeitraum
 - Nennung und Erläuterung der im Berichtszeitraum gestellten Drittmittelanträge
 - Auflistung der im Berichtszeitraum eingeworbenen Drittmittel
 - Nennung der im Berichtszeitraum erhaltenen Preise und Auszeichnungen
 - Nennung der betreuten Qualifikationsarbeiten und betreuten wissenschaftlichen Hausarbeiten
 - Darstellung der Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien
 - Wissenschaftliche Leitung von Tagungen und Konferenzen
- (3) Bereich Lehre:
 - Kurze Erläuterung zur Einbindung in vorhandene Studiengänge einschließlich schulpraktische Studien
 - Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen
 - Beratung und Betreuung von Studierenden
 - Einbindung in Prüfungen
 - Ergebnisse der Lehrevaluation

- Gegebenenfalls Stellungnahme zu Ergebnissen der Lehrevaluation
- (4) Darüber hinaus:
- Mitarbeit in der Selbstverwaltung
 - hochschulübergreifendes Engagement
 - Personalführung/Weiterbildung im Bereich der Personalführung
 - Tätigkeiten in der Weiterbildung

§ 16 Externe Gutachten

- (1) Es müssen mindestens zwei auswärtige Gutachten von international ausgewiesenen Gutachter*innen eingeholt werden. Wenn es vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint auch mindestens eine*r der Gutachter*innen aus dem Ausland. Die Gutachten können durch den Nachweis eines Rufes in einem aktuell laufenden Berufungsverfahren mit vergleichbarer Denomination an einer vergleichbaren Hochschule ersetzt werden (vgl. § 18).
- (2) Die Auswahl der Gutachter*innen obliegt der Kommission. Es sind die Befangenheitsregelungen der PH Ludwigsburg zu beachten (vgl. Anlage 1) und Personen, die mit den Begutachteten in einem unmittelbaren Arbeitszusammenhang stehen – insbesondere Betreuer*innen der Promotion auszuschließen.
- (3) Die Gutachter*innen werden beauftragt, die Forschungs- und Lehrtätigkeit des/der Tenure-Track-Professor*in im Hinblick auf ihren/seinen Beitrag zur wissenschaftlichen Erkenntnis zu beurteilen. Die Kriterien nach § 20 dieser Satzung sowie ggf. ergänzend in der Berufungsvereinbarung niedergelegte Konkretisierungen sind maßgeblich.
- (4) Die/Der jeweilige Gutachter*in soll neben den Evaluationskriterien nach dieser Satzung, Veröffentlichungen und mindestens den Selbstbericht zur Kenntnis erhalten und darüber hinaus die Möglichkeit erhalten, weitere Informationen einzuholen.
- (5) Das Gutachten muss Feststellungen darüber enthalten, ob die den gem. § 47 LHG an die Einstellung von Professor*innen gestellten Anforderungen vorliegen. Die Gutachten müssen erkennen lassen, welcher Sachverhalt und welche allgemeinen und besonderen Bewertungsmaßstäbe der Entscheidung zugrunde gelegt worden sind, auf welcher wissenschaftlich-fachlichen Annahme die Bewertung beruht, ob und ggf. welche wissenschaftlichen Leistungen die Annahme rechtfertigen, dass der/die Tenure-Track-Professor*in zusätzliche wissenschaftliche Leistungen i.S. von § 47 Abs.2 S.1 LHG erbracht hat und welche Gründe die jeweilige Bewertung tragen. Sie müssen eine Empfehlung enthalten, ob der/die Tenure-Track-Professor*in im Hinblick auf ihre/seine Forschungsleistungen für eine Tätigkeit als Hochschullehrer*in geeignet ist.
- (6) Weichen die Gutachten deutlich in ihren Empfehlungen und/oder Begründungen voneinander ab, kann die Kommission weitere Gutachten einholen.

§ 17 Sonstige Evaluationen

- (1) Die Evaluation der Lehrleistung kann durch die Ergebnisse der PH-internen Lehrevaluation (gegebenenfalls mit Stellungnahme) erfolgen.

- (2) Eine andere Form der Lehrevaluation kann z. B. in der Begutachtung einer studiengangsbezogenen Lehrveranstaltung durch die Evaluationskommission oder eine Gruppe aus der Evaluationskommission erfolgen.
- (3) Der/Die Studiendekan*in nimmt zu den Fähigkeiten und Erfahrungen des/der Tenure-Track-Professor*in in der Lehre schriftlich Stellung. Basis dieser Stellungnahme können u.a. Lehrhospitationen, Lehrproben, Gespräche mit dem/der Tenure-Track-Professor*in, die Ergebnisse der Lehrevaluationen und ggf. die Beratung der sachverständigen Person aus dem Bereich der Fach- und Hochschuldidaktik bilden.
- (4) Die Personalführungskompetenz und das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung werden durch die Kommission bewertet.

§ 18 Evaluationsergebnis mit Votum zum Berufungsvorschlag

- (1) Die Kommission erstellt abschließend einen Bericht mit einer Feststellung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung als Hochschullehrer*in.
- (2) Im Bericht ist eine Auseinandersetzung mit den Gutachten erforderlich. Evtl. Sondervoten sind in den Bericht aufzunehmen. Der Bericht muss eine Stellungnahme des/der Studiendekan*in bzw. ihrer/seiner Vertretung zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber*innen in der Lehre (§ 48 Abs. 4 LHG) enthalten sowie ggf. eine Aussage zur Umzugsbereitschaft. Eine Erklärung der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Vertretung über ihre Beteiligung am Verfahren sowie ggf. ihre Stellungnahme sind Teil des Berufungsvorschlags. Sollte die Schwerbehindertenvertretung und/oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden sein, ist diese vom Rektorat gemeinsam mit der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission mit ihnen zu erörtern.
- (3) Auf Grundlage aller vorliegender Dokumente (einschließlich Zwischenevaluation), Stellungnahmen und des wissenschaftlichen Vortrages bewertet die Kommission die Leistungen des/der Tenure-Track-Professor*in im Gesamten. Soweit die Empfehlung positiv ist, schlägt sie die Berufung (Tenurierung) vor. Vor einer negativen Bewertung ist der/die Tenure-Track-Professor*in von der Kommission anzuhören.
- (4) Die/der Vorsitzende gibt das Ergebnis der Feststellung dem/der Tenure-Track-Professor*in schriftlich bekannt. Die Entscheidung ist gegenüber dem/dere Tenure-Track-Professor*in zu begründen, soweit festgestellt wird, dass sie/er sich nicht bewährt hat. Im negativen Falle kann auf Antrag des/der Tenure-Track-Professor*in eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um längstens ein Jahr zur beruflichen Umorientierung erfolgen. Über diese Verlängerung entscheidet das Rektorat.
- (5) Der Berufungsvorschlag der Kommission wird zusammen mit dem Bericht der Kommission und der Feststellung über die Bewährung als Hochschullehrer*in dem Fakultätsrat und dem Senat zur Stellungnahme zugeleitet. Das weitere Verfahren erfolgt nach den Regelungen des Berufungsverfahrens für Professor*innen gemäß LHG mit der Maßgabe, dass der Übergang auf eine Lebenszeitprofessur allein unter dem Vorbehalt einer erfolgreichen Evaluierung (vgl. § 4 Absatz 1 siebter Spiegelstrich der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern) steht. Im Rahmen der Evaluierung dürfen damit keine über die bei Berufung klar definierten Kriterien hinausgehenden Gesichtspunkte geprüft werden. Die Befugnis weiterer Gremien oder Organe der Universität, die aufgrund landesrechtlicher Bestimmungen ggf. anschließend noch in den

Entscheidungsprozess einzubinden sind, hat sich auf die Prüfung von Rechts- und Verfahrensfehlern zu beschränken, da das Evaluationsergebnis bindend ist.

§ 19 Vorzeitige Berufung auf eine Professur zur Rufabwehr gem. § 48 Abs.1 S.6 LHG

Bei Vorlage eines externen Rufes kann zur Rufabwehr, soweit eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht, sofort das vereinfachte Berufungsverfahren nach § 10 – § 16 dieser Satzung eingeleitet werden und nach § 48 Abs.1 S.6 LHG der/die Tenure-Track-Professor*in bereits vor Ende der Dienstzeit entfristet und auf eine Lebenszeitprofessur berufen werden.

Über die Einleitung entscheidet das Rektorat auf Antrag der Fakultät oder des/der Tenure-Track-Professor*in.

IV. Evaluationskriterien und -maßstäbe

§ 20 Evaluationskriterien und -maßstäbe

Gegenstand der Evaluationen sind alle Aufgabenbereiche einer Juniorprofessur bzw. einer Tenure-Track-Professur: Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung. Folgende Evaluationskriterien werden bei der Zwischenevaluation und der abschließenden Evaluation der Juniorprofessur bzw. der Tenure-Track-Professur zu Grunde gelegt.

Der nachfolgende Kriterienkatalog ist von der Überlegung bestimmt, dass diese Kriterien im Interesse hochschulweiter Qualitätsstandards möglichst einheitlich zur Anwendung kommen sollen. Diese Kriterien bieten den Rahmen der Evaluierung. Es sollte dem Umstand Rechnung getragen werden, dass einzelne Kriterien in den jeweiligen Fakultäten und Fächerkulturen eine unterschiedliche Bedeutung haben. Gewichtung und fachspezifische Ergänzungen der Kriterien werden in der Berufungsvereinbarung festgelegt.

Zusätzliche fachspezifische Anforderungen können im Rahmen des Berufungsverfahrens zur Tenure-Track-Professur festgelegt werden.

Kriterien zur Bewertung der Forschungsleistungen:

- Qualität und Quantität der Veröffentlichungen
- Methodische Fundierung und innovativer Charakter der Forschungsprojekte
- Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich mit der Dissertation
- Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes
- Bedeutung der Forschungsarbeit im nationalen und internationalen Vergleich
- Einwerbung von Drittmitteln (Umfang, Institution)
- Betreuung von Doktoranden und Doktorandinnen
- Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
- Wissenschaftliche Kooperationen mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Internationale Kooperationen

- Eingeladene Vorträge und andere Beiträge zu Fachtagungen

Kriterien zur Bewertung der Lehrleistungen:

- Fachwissen (theoretische Fundierung, Fachdidaktik)
- Eigenständigkeit (z.B. Ausarbeitung von Vorlesungen, Berücksichtigung neuer Lehrkonzepte)
- Beratungsfähigkeit
- Ergebnisse der Lehrevaluationen durch Studierende
- Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial, etc.)
- Einsatz von Multimedia und Förderung der Multimedia-Kompetenz der Studierenden
- Lehrspektrum
- Internationalität (z.B. Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen)

Kriterien zur Bewertung der Personalführungskompetenz und des Engagements in der akademischen Selbstverwaltung

- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zur Personalführung
- Nachweis von Führungserfahrung (z.B. Leitung von Arbeitsgruppen)
- Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung in der Fakultät und innerhalb der Hochschule

V. Sonstige Regelungen

§ 21 Befangenheit

Es ist bei Evaluationen sicherzustellen, dass in jedem Verfahrenszeitpunkt keine Personen an Bewertungs- oder Entscheidungsprozessen mitwirken, die wegen Befangenheit auszuschließen sind. Hierzu wird auf die §§ 20,21 Landesverwaltungsverfahrensgesetz hingewiesen.

§ 22 Verlängerungen des Dienstverhältnisses

Aus den in § 45 LHG genannten Gründen ist das Dienstverhältnis auf Antrag bei Beamt*innen auf Zeit zu verlängern.

Unabhängig von den dort genannten Verlängerungsmöglichkeiten kann das Beamtenverhältnis nach §§ 51 – 52 LHG entsprechend der Satzung zur Ausgestaltung der Verlängerung der Beamtenverhältnisse auf Zeit verlängert werden.

§ 23 Inkrafttreten/Außerkräfttreten

(siehe Anmerkungen)

Anmerkungen zu Inkrafttreten

Die Satzung zur Durchführung der Evaluationen von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren an der PH Ludwigsburg tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg in Kraft. Gleichzeitig tritt die Satzung zur Durchführung der Evaluationen von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren vom 28. Juli 2016 in der sechsten Änderung außer Kraft.

Ludwigsburg, den 26. Februar 2020

Prof. Dr. M. Fix

Rektor

Merkblatt für Berufungsverfahren zum Ausschluss wegen Befangenheit bzw. der Besorgnis der Befangenheit

Mitglieder eines Berufungsausschusses sowie Gutachterinnen und Gutachter sollen Kandidat*innen möglichst objektiv bewerten. Voraussetzung hierfür ist, dass keine enge persönliche Bindung bzw. die erforderliche Distanz zu den Bewerber*innen besteht. Im Folgenden wird den Beteiligten eine Handreichung gegeben, wie mit Befangenheitsfragen umgegangen wird. Grundlage diese Handreichung sind §§ 20, 21 LVwVfG BW.

1. Bei der Bildung des Berufungsausschusses müssen die Besorgnis der bzw. die Befangenheit von Mitgliedern vermieden werden, wobei dies in der Regel erst geprüft und festgestellt werden kann, wenn Bewerbungen vorliegen.

- a) Die Mitglieder des Berufungsausschusses werden bei der Ladung auf diese Richtlinie hingewiesen. Sie geben nach Bekanntgabe der Bewerbungen eine Erklärung schriftlich oder zu Protokoll ab, falls Befangenheitsgründe bestehen bzw. informieren über mögliche Interessenskonflikte. Sollten die Mitglieder keine Erklärung abgeben, ist davon auszugehen, dass sie unbefangen sind.

Der Berufungsausschuss prüft bei Anzeige eines Befangenheitsgrundes bzw. Interessenkonflikts, anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls, ob **absolute Befangenheitsgründe** vorliegen oder ob **relative Befangenheitsgründe**.

In letzterem Fall entscheidet der Berufungsausschuss ohne die betroffene Person, ob die Gründe, die eine Besorgnis der Befangenheit rechtfertigen, vorliegen und damit zum Ausschluss des entsprechenden Mitglieds führen. Sollte der Ausschuss zu dem Ergebnis kommen, dass kein Ausschlussgrund vorliegt, ist dies entsprechend zu dokumentieren. Der Ausschuss informiert die Hochschulleitung über diese Entscheidung.

- b) Eine entsprechende Entscheidung des Berufungsausschusses hat den sofortigen Ausschluss vom Berufungsverfahren zur Folge. Findet der/die Bewerber*in, die bzw. der Anlass für den Ausschluss gegeben hat, nach der Vorauswahl keine weitere Berücksichtigung im Berufungsverfahren, entscheidet der Berufungsausschuss, ob das ausgeschlossene Mitglied des Berufungsausschusses wieder am Berufungsverfahren teilnehmen kann.

Verbleibt die Bewerber*in im engeren Auswahlverfahren, kann der Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Rektorat ein neues Mitglied für den Berufungsausschuss benennen.

Sollte der Berufungsausschuss bei der Entscheidung über die Vorauswahl aufgrund eines entsprechenden Ausschlusses nicht mehr die Mehrheit der Professor*innen besitzen, kann diese Entscheidung bei Wiederteilnahme des ursprünglich ausgeschlossenen Mitglieds bzw. Neubestellung eines professoralen Mitglieds vom Berufungsausschuss nachträglich bestätigt werden. Spätestens

für die Schlussabstimmung über den Listenvorschlag ist die Stimmenmehrheit der Gruppe der Professor*innen zu gewährleisten.

- c) Die Kriterien über die Besorgnis der Befangenheit bei Mitgliedern des Berufungsausschusses gelten für Gutachter*innen entsprechend.

Die Gutachter*innen erhalten diese Richtlinie mit der Bitte um Mitteilung, falls Befangenheitsgründe vorliegen. Das Verfahren nach a) wird entsprechend angewendet.

2. Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob zwingende Kriterien für den Ausschluss aus dem Berufungsverfahren (**absolute Befangenheitsgründe, § 21 LVwVfG**) vorliegen, oder ob Ausschlusskriterien gegeben sind (**relative Befangenheitsgründe, § 20 LVwVfG**), die nach **Beurteilung im Einzelfall zu einem Ausschluss führen**.

Absolute Befangenheitsgründe liegen vor, wenn die Voraussetzungen des **§ 20 LVwVfG BW** erfüllt sind. Die entsprechende Person ist somit vom Berufungsverfahren auszuschließen. In einem Berufungsverfahren darf nicht tätig werden,

- wer selbst Bewerber*in ist,
- wer Angehörige*r*) eines/einer Bewerber*in ist,
- wer eine*n Bewerber*in kraft Gesetzes oder Vollmacht allgemein oder in diesem Berufungsverfahren vertritt,
- wer Angehörige*r*) einer Person ist, die eine*n Bewerber*in in diesem Berufungsverfahren vertritt,
- wer bei einem/einer Bewerber*in gegen Entgelt beschäftigt ist oder bei ihm/ihr als Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrats oder eines gleichartigen Organs tätig ist; dies gilt nicht für diejenigen, deren Anstellungskörperschaft Beteiligte ist,
- wer außerhalb seiner amtlichen Eigenschaft in der Angelegenheit ein Gutachten abgegeben hat oder sonst tätig geworden ist.

Einem/Einer Bewerber*in steht gleich, wer durch die Tätigkeit oder durch die Entscheidung einen **unmittelbaren Vorteil oder Nachteil** erlangen kann.

***)Angehörige** sind

4. die bzw. der Verlobte,
5. die Ehegattin bzw. der Ehegatte oder die/der Lebenspartner*in im Sinn des Lebenspartnerschaftsgesetzes,
6. Verwandte und Verschwägte gerader Linie,
 9. Geschwister,
 10. Kinder der Geschwister,
 11. Ehegatt*innen der Geschwister und Geschwister der Ehegattin bzw. des Ehegatten sowie Lebenspartner*innen der Geschwister und Geschwister der/der Lebenspartner*in,
 12. Geschwister der Eltern,
 13. Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

Angehörige sind die genannten Personen auch dann, wenn

- in den Fällen der Nummern 2, 3 und 6 die die Beziehung begründende Ehe oder Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht,
- in den Fällen der Nummern 3 bis 7 die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist, im Fall der Nummer 8 die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.

Absolute Befangenheitsgründe führen in jedem Fall zum Ausschluss aus dem Verfahren.

Relative Befangenheitsgründe sind gegeben, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist,

Misstrauen gegen eine unparteiische Amtsausführung in einem Berufungsverfahren zu rechtfertigen. Der Berufungsausschuss entscheidet über das Vorliegen solcher Gründe. Die betroffene Person ist ggf. auszuschließen (**vgl. § 21 LVwVfG BW**).

Ein Ausschluss wegen der Besorgnis der Befangenheit setzt nicht voraus, dass die betroffene Person tatsächlich befangen ist. Die „Besorgnis“ der Befangenheit und die Tatsache, dass die Mitwirkung der betroffenen Person nach außen den Anschein einer parteiischen Amtsausübung erzeugen könnte, können genügen. Gründe für eine Besorgnis der Befangenheit können insbesondere sein,

- enge wissenschaftliche Kooperation, z. B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsame Publikationen innerhalb der letzten 5 Jahre,
(Gemeinsame Publikationen sind in enger wissenschaftlicher Kooperation gemeinsam verfasste Zeitschriftenartikel, Bücher, Buchkapitel, Lexikonartikel, gemeinsam herausgegebene Bücher oder Einzelhefte/Sonderhefte von Zeitschriften. Nicht davon betroffen ist die Situation, dass Mitglieder des Berufungsausschusses oder Gutachter*innen Aufsätze in einem Werk veröffentlichen, dessen Herausgeber*in ein*e Bewerber*in ist (oder umgekehrt), sowie die gemeinsame Tätigkeit in Herausgebergremien von Zeitschriften, Buchreihen und Onlinepublikationen.)
- Vorbereitung eines Antrags oder Durchführung eines Projekts, das ein Konkurrenzverhältnis zu einem/einer Bewerber*in begründen könnte,
- Zugehörigkeit oder bevorstehender Wechsel eines Mitglieds des Berufungsausschusses bzw. des/der Gutachter*in zur selben Professur oder zur selben außeruniversitären Einrichtung des/der Bewerber*in,
- Tätigkeit bei der zu besetzenden Professur (Mitarbeiter*innen, Stipendiat*innen, u.ä.),
- wenn die Person ehemalige*r bzw. aktuelle*r Inhaber*in der Professur ist,
- Betreuungsverhältnis (z.B. Gutachtertätigkeit, Mentorat, etc.) bis sechs Jahre nach Beendigung des Verhältnisses,
- dienstliches Abhängigkeitsverhältnis innerhalb der letzten 5 Jahre (je länger die Zusammenarbeit zurückliegt, desto weniger stark)
- Beteiligung an gegenseitigen Begutachtungen innerhalb der letzten 12 Monate,
- eigene wirtschaftliche Interessen oder die von Angehörigen
- bei externen Beteiligten: insbesondere Teilnahme als Bewerber*in an einem Berufungsverfahren an der PH Ludwigsburg in den letzten Jahren.

Die Liste ist nicht abschließend. Bei der Entscheidung über die Mitwirkung sind die konkreten Umstände des Einzelfalls zu prüfen, das heißt es besteht **kein Automatismus** zwischen dem Vorliegen eines Kriteriums und dem Ausschluss. Sollte der Berufungsausschuss zu dem Schluss kommen, dass zwar bei oberflächlicher Betrachtung der Anschein erweckt wird, dass das Mitglied befangen ist, diese Befangenheit jedoch bei näherer Betrachtung nicht vorliegt, muss das Mitglied

nicht ausgeschlossen werden. Der Berufungsausschuss muss bei Vorliegen eines Kriteriums in jedem Fall diskutieren und entscheiden, ob es tatsächlich zu einer Befangenheit führt. Die Überlegungen des Ausschusses sind im Protokoll zu dokumentieren.

Hinweise zur Bestellung von Gutachter*innen und Vertraulichkeit:

- Bewerber*innen können Gutachter*innen nicht selbst vorschlagen.
- Bewerber*innen werden nicht aufgefordert, für die Begutachtung erforderliche Unterlagen direkt an Gutachter*innen zu senden.
- Die Namen der Gutachter*innen werden den Bewerber*innen nicht mitgeteilt.