



Amtliche Bekanntmachungen  
Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg  
22/2020 (26. Februar 2020)

---

**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.<sup>1</sup>

**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**

---

1

## § 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 Hochschul-lehrerin/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.

<b>Verfahrensschritt</b>	<b>Dauer</b>	<b>Zeitleiste nach Dienstzeit</b>
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 Berufsvereinbarung 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 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 Evaluierungskommission 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 professoral-



len 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.