

# Satzung für Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

Vom 18. Dezember 2018

geändert durch Satzung vom 16. Januar 2019  
geändert durch Satzung vom 20. August 2020  
geändert durch Satzung vom 8. Februar 2024

Aufgrund des Art. 5 § 3 Satz 1 des Konkordats zwischen dem Heiligen Stuhl und dem Freistaat Bayern vom 29. März 1924 (BayRS 2220-1-K) erlässt die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) folgende Satzung:

## I. Allgemeine Bestimmungen

### § 1

#### Geltungsbereich

Diese Satzung regelt die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Qualifikationsprofessuren und gilt für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und befristet beschäftigte W2-Professorinnen und W2-Professoren, deren Stelle mit Tenure-Track versehen ist sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ohne Tenure-Track-Option.

### § 2

#### Berufungsverfahren

- (1) Für das Berufungsverfahren gelten die Berufsordnung nach § 41 Grundordnung der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt vom 27. September 2011 in der jeweils gültigen Fassung (Berufsordnung) sowie ergänzend das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz vom 5. August 2022 in der jeweils gültigen Fassung (BayHIG).
- (2) <sup>1</sup>Im Auswahlverfahren für Tenure-Track-Berufungen kommt dem wissenschaftlichen Potenzial der Bewerberinnen und Bewerberinnen gesteigerte Bedeutung zu. <sup>2</sup>An dem Berufungsverfahren für Tenure-Track-Professuren werden fachlich international ausgewiesene Gutachterinnen oder Gutachter beteiligt. <sup>3</sup>Es sind auch ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen, wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint.
- (3) Zum Ausschluss von Hausberufungen müssen Bewerberinnen und Bewerber auf eine Tenure-Track-Professur nach der Promotion an der KU die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der KU wissenschaftlich tätig gewesen sein.
- (4) <sup>1</sup>Soll eine Juniorprofessur oder eine befristete W2-Professur mit Tenure-Track versehen werden, wird dies bereits in der Ausschreibung eindeutig zum Ausdruck gebracht. <sup>2</sup>Unter Tenure-Track wird die verbindliche Zusage einer Berufung auf eine unbefristete Professur nach positiver Tenure-Evaluation ohne erneute Ausschreibung verstanden. <sup>3</sup>Die Tenure-Track-Zusage steht nicht unter einem Stellenvorbehalt.

### § 3 Rahmenbedingungen

- (1) <sup>1</sup>An der Zwischenevaluation oder Tenure-Evaluation dürfen keine Personen beteiligt werden, die befangen sind oder bei denen Besorgnis der Befangenheit besteht. <sup>2</sup>Der Berufungsleitfaden der KU gilt entsprechend. <sup>3</sup>Mögliche Gründe für eine Befangenheit oder eine Besorgnis der Befangenheit sind der oder dem Vorsitzenden der jeweils zuständigen Kommission unverzüglich von den betroffenen Kommissionsmitgliedern oder Gutachterinnen oder Gutachtern mitzuteilen. <sup>4</sup>Die jeweils zuständige Kommission entscheidet über den Ausschluss vom Verfahren ohne Mitwirkung des oder der Betroffenen.
- (2) <sup>1</sup>Während einer rechtlich zulässigen Unterbrechung der Juniorprofessur oder befristeten W2-Professur wird im Einvernehmen mit der oder dem Betroffenen jährlich ein Gespräch zur Gestaltung des Wiedereinstiegs mit der Dekanin oder dem Dekan geführt. <sup>2</sup>Bei der Leistungsbeurteilung dürfen sich Verzögerungen im wissenschaftlichen Werdegang aufgrund familiärer Verpflichtungen (zum Beispiel Elternzeit, Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) nicht nachteilig auswirken.
- (3) In Konfliktfällen im Verlauf der Juniorprofessur bzw. der W2-Professur können sich die Betroffenen an die Ombudsfrau oder den Ombudsmann für die wissenschaftliche Selbstkontrolle der KU zur Beratung, Unterstützung und Vermittlung zwischen den Beteiligten wenden.

### § 4 Evaluationskriterien, persönlicher Entwicklungsplan

- (1) <sup>1</sup>Die Forschungstätigkeit und der Beitrag, der zur Forschung des Fachgebiets geleistet wird, stellt einen entscheidenden Aspekt der in dieser Satzung geregelten Evaluationen dar. <sup>2</sup>Zudem ist die Lehrleistung als wesentlich für die Evaluationen anzusehen. <sup>3</sup>Daneben fließen auch Engagement in der akademischen Selbstverwaltung und außeruniversitäres akademisches Engagement sowie überfachliche Qualifikationen in die Evaluationen ein. <sup>4</sup>Es wird jedoch nicht das gleiche Engagement in der universitären Selbstverwaltung wie von Professorinnen und Professoren, welche eine unbefristete Stelle innehaben, erwartet. <sup>5</sup>Die Evaluationskriterien für die einzelnen Bereiche sind in der **Anlage** zu dieser Satzung in einem Kriterienkatalog aufgeführt.
- (2) <sup>1</sup>Die einzelnen Kriterien sind entsprechend der Bedeutung und Realisierungschancen im jeweiligen Fach zu gewichten. <sup>2</sup>Auf Grundlage des Kriterienkatalogs werden die Kriterien durch das Präsidium unter Einbeziehung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors bzw. der W2-Professorin oder des W2-Professors sowie der Dekanin oder des Dekans und eines Fachvertreters oder einer Fachvertreterin im Rahmen der Berufungsverhandlungen in einem persönlichen Entwicklungsplan spezifiziert. <sup>3</sup>Der persönliche Entwicklungsplan wird Teil der Berufungsvereinbarung.

### § 5 Mentoring

- (1) <sup>1</sup>Die berufene Person kann sich für den Befristungszeitraum von einer fachnahen Mentorin oder einem fachnahen Mentor begleiten lassen. <sup>2</sup>Die Mentorin oder der Mentor wird nach Rufannahme von der berufenden Person gegenüber der Dekanin oder dem Dekan benannt. <sup>3</sup>Als Mentorinnen oder Mentoren können sowohl Professorinnen oder Professoren der KU, die einer anderen Fakultät angehören, als auch externe Professorinnen oder Professoren benannt werden.
- (2) <sup>1</sup>Die Mentorin oder der Mentor hat insbesondere die Aufgabe aufgrund ihrer oder seiner Kenntnisse der universitären Prozesse und Strukturen die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor bzw. die W2-Professorin oder den W2-Professor in ihrer oder seiner Karriereentwicklung zu unterstützen. <sup>2</sup>Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor bzw. die W2-Professorin oder der W2-Professor kann der Mentorin oder dem Mentor den persönlichen Entwicklungsplan zur Kenntnis geben.

- (3) Die Mentorin oder der Mentor ist nicht am Verfahren der Zwischenevaluation oder ggf. Tenure-Evaluation beteiligt.

## **§ 6 Jahresgespräche**

<sup>1</sup>Die Dekanin oder der Dekan führt während der Befristungsphase mindestens einmal im Jahr ein Gespräch mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor bzw. der W2-Professorin oder dem W2-Professor, an dem auch ein Mitglied des Präsidiums oder eine von ihr oder ihm benannte Vertretung teilnehmen kann. <sup>2</sup>In diesen Jahresgesprächen wird jeweils ein Zwischenfazit über das vergangene Jahr gezogen sowie Ausblick auf das folgende Jahr gegeben. <sup>3</sup>Die Jahresgespräche werden protokolliert und die Protokolle von den Beteiligten unterzeichnet. <sup>4</sup>Auf Wunsch der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors bzw. der W2-Professorin oder des W2-Professors kann die Mentorin oder der Mentor an den Jahresgesprächen teilnehmen.

## **II. Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

### **§ 7 Verfahren der Zwischenevaluation, Zeitplan**

- (1) Die Leistungen von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der ersten Phase der Juniorprofessur werden im Rahmen einer Bewährungsfeststellung gemäß Art. 63 Abs. 2 bewertet.
- (2) <sup>1</sup>Ist die Juniorprofessur mit Tenure-Track verbunden, wird zusammen mit der Bewährungsfeststellung nach Abs. 1 auch eine Zwischenevaluierung mit Blick auf das Tenure-Verfahren durchgeführt. <sup>2</sup>Über die Bewährung nach Abs. 1 und die Zwischenevaluierung im Rahmen des Tenure-Verfahrens wird gesondert befunden.
- (3) <sup>1</sup>Die Zwischenevaluation findet im letzten Jahr der ersten Phase der Juniorprofessur statt. <sup>2</sup>Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor reicht spätestens fünf Monate vor Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur einen Selbstbericht gemäß § 9 bei der Dekanin oder dem Dekan ein. <sup>3</sup>Zusammen mit dem Selbstbericht kann die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor Vorschläge für die Bestellung der Mitglieder der Evaluationskommission einreichen.

### **§ 8 Evaluationskommission**

<sup>1</sup>Der Fakultätsrat setzt zur Vorbereitung der Zwischenevaluation eine Evaluationskommission ein. <sup>2</sup>Die Evaluationskommission besteht aus drei fachnahen Professorinnen und Professoren. <sup>3</sup>Mindestens ein Mitglied der Evaluationskommission muss eine Professorin oder ein Professor der Fakultät sein, welcher die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor angehört. <sup>4</sup>Vorschläge der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors für die Bestellung der Mitglieder der Evaluationskommission können berücksichtigt werden.

### **§ 9 Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors**

- (1) <sup>1</sup>In dem Selbstbericht soll die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor orientiert an den Zielen des persönlichen Entwicklungsplans die Aktivitäten und Leistungen in den vergangenen Jahren der Juniorprofessur darstellen und die Vorhaben für das vierte bis sechste Jahr skizzieren. <sup>2</sup>Auch sollte auf die für die Juniorprofessur zur Verfügung stehenden Ressourcen eingegangen werden.

- (3) <sup>1</sup>Dem Selbstbericht ist ein Lebenslauf beizufügen. <sup>2</sup>Zudem sind die Ergebnisse von Lehrevaluationen beizulegen oder eine Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans, wenn keine Lehrevaluationen vorliegen. <sup>3</sup>Eine Auswahl von Kopien relevanter Publikationen oder Auszüge aus Forschungsvorhaben können angefordert werden.
- (4) Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann sich mit der oder dem Vorsitzenden der Evaluationskommission über den Selbstbericht beraten.

## **§ 10**

### **Evaluation durch externe Gutachterinnen oder Gutachter**

- (1) <sup>1</sup>Der Fakultätsrat bestellt auf Vorschlag der Evaluationskommission zwei externe Gutachterinnen oder Gutachter, die eine schriftliche Beurteilung der Forschungs- und Lehrleistung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors und eine Empfehlung über die Verlängerung der Juniorprofessur abgeben. <sup>2</sup>Die Gutachterinnen oder Gutachter sollen fachlich ausgewiesene Professorinnen oder Professoren aus verschiedenen Hochschulen sein. <sup>3</sup>Vorschläge der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors für die Bestellung von Gutachterinnen und Gutachter können berücksichtigt werden.
- (2) Die externen Gutachterinnen oder Gutachter erhalten als Grundlage für ihr Gutachten den von der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor erstellten Selbstbericht und den persönlichen Entwicklungsplan.
- (3) Ist die Juniorprofessur mit Tenure-Track verbunden, nehmen die externen Gutachterinnen oder Gutachter für die Zwischenevaluierung im Rahmen des Tenure-Verfahrens zum wissenschaftlichen Potential der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors gesondert Stellung.

## **§ 11**

### **Bericht der Evaluationskommission**

- (1) <sup>1</sup>Aufgrund des von der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor eingereichten Selbstberichts sowie der externen Gutachten, dem persönlichen Entwicklungsplan und der Dokumentation der Jahresgespräche verfasst die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht. <sup>2</sup>Der Bericht muss erkennen lassen, nach welchen Maßstäben die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors geprüft wurden und umfasst neben der Evaluation der bisher erbrachten Leistungen auch eine Einschätzung der Stärken und Schwächen sowie der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors.
- (2) <sup>1</sup>Ist die Juniorprofessur mit Tenure-Track verbunden, gibt die Evaluationskommission zudem in dem Bericht gesondert eine Einschätzung zum Zukunftspotential der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit Blick auf die Tenure-Evaluation ab.

## **§ 12**

### **Vorschlag des Fakultätsrats und Beschluss des Präsidiums**

- (1) <sup>1</sup>Aufgrund aller vorliegenden Dokumente (persönlicher Entwicklungsplan, Dokumentation der Jahresgespräche, Selbstbericht, Bericht der Evaluationskommission, externe Gutachten) erstellt der Fakultätsrat eine Stellungnahme und entscheidet über den Vorschlag zur Verlängerung der Juniorprofessur an das Präsidium. <sup>2</sup>Über die Feststellung der Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer und die Zwischenevaluierung im Rahmen des Tenure-Verfahrens wird gesondert befunden. <sup>3</sup>Das Ergebnis der Entscheidung wird schriftlich festgehalten und beinhaltet die Abstimmungsergebnisse des Fakultätsrats sowie die Begründung für das Votum. <sup>4</sup>Die betroffene Juniorprofessorin oder der betroffene Juniorprofessor darf an der Entscheidung des Fakultätsrats nicht mitwirken; sie oder er darf während der Behandlung des sie oder ihn betreffenden Tagesordnungspunktes nicht im Raum anwesend sein. <sup>5</sup>Lautet der Vorschlag auf Ablehnung der Verlängerung der Juniorprofessur, so ist das Abstimmungsergebnis als vorläufig zu

betrachten und der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor eine schriftliche Mitteilung über das Ergebnis zu übermitteln. <sup>6</sup>Der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor ist in diesem Fall unter Einräumung einer Frist von zwei Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme zu gewähren. <sup>7</sup>In jedem Fall besitzt die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor auf gegenüber der Dekanin oder dem Dekan zu stellenden Antrag einen Anspruch auf Akteneinsicht in den Bericht der Evaluationskommission. <sup>8</sup>Nach Gewährung oder Nichtinanspruchnahme dieser Rechte entscheidet der Fakultätsrat endgültig über seinen Vorschlag. <sup>9</sup>Die Dekanin oder der Dekan leitet den Vorschlag des Fakultätsrats an das Präsidium weiter und fügt die entsprechenden Unterlagen bei.

- (2) <sup>1</sup>Das Präsidium beschließt auf Vorschlag des Fakultätsrats über die Verlängerung des Dienstverhältnisses gemäß Art. 63 BayHIG und informiert die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor schriftlich über die Entscheidung. <sup>2</sup>Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor erhält eine Bescheinigung über die erfolgreich absolvierte Zwischenevaluation.

### **§ 13**

#### **Feedback-Gespräch, Fortschreibung des persönlichen Entwicklungsplans**

- (1) <sup>1</sup>Im Anschluss an die Zwischenevaluation führt die oder der Vorsitzende der Evaluationskommission mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor ein Feedback-Gespräch, in dem auch Handlungsempfehlungen gegeben werden können. <sup>2</sup>Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann die Mentorin oder den Mentor zu dem Gespräch hinzuziehen. <sup>3</sup>Die wesentlichen Ergebnisse des Gesprächs werden dokumentiert.
- (2) Wenn die Juniorprofessur mit Tenure-Track versehen ist, kann der persönliche Entwicklungsplan gemäß § 4 nach erfolgreicher Zwischenevaluation durch die Dekanin oder den Dekan im Einvernehmen mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor anhand der Evaluationsergebnisse mit Blick auf ein Tenure-Verfahren angepasst werden.

## **III. Perspektiveinschätzung bei W2-Professorinnen und W2-Professoren mit Tenure-Track-Option**

### **§ 14**

#### **Selbstbericht, hochschulöffentlicher Vortrag**

Die W2-Professorin oder den W2-Professor reicht spätestens drei Monate vor Ablauf des dritten Jahres der Professur einen Selbstbericht über Aktivitäten und Leistungen der vergangenen Jahre und geplante Vorhaben in den kommenden Jahren der W2-Professur bei der Dekanin oder dem Dekan ein.

### **§ 15**

#### **Stellungnahme zur Perspektiveinschätzung**

<sup>1</sup>Auf Grundlage des Selbstberichts gibt die Dekanin oder der Dekan gegenüber der W2-Professorin oder dem W2-Professor eine schriftliche Stellungnahme ab, die eine Einschätzung von Stärken und Schwächen ermöglichen sollte und eine Empfehlung für die weitere wissenschaftliche Entwicklung mit Blick auf das Tenure-Verfahren enthält. <sup>2</sup>Die Dekanin oder der Dekan soll sich dazu mit Fachvertreterinnen und Fachvertretern beraten. <sup>3</sup>Die Stellungnahme wird mit der W2-Professorin oder dem W2-Professor in einem persönlichen Gespräch diskutiert, zu dem auch die Mentorin oder der Mentor hinzugezogen werden kann und an dem auch ein Mitglied des Präsidiums oder eine von ihr oder ihm benannte Vertretung teilnehmen kann.

## IV. Tenure-Verfahren

### § 16 Grundsätze

Die Übernahme auf eine unbefristete Professur setzt voraus, dass eine positive Evaluierung in den Aufgaben der Juniorprofessur oder W2-Professur durch das Erreichen der Ziele des persönlichen Entwicklungsplanes nachgewiesen wird.

### § 17 Einleitung des Tenure-Verfahrens

- (1) <sup>1</sup>Über die dauerhafte Übertragung einer unbefristeten Professur wird im Rahmen eines Tenure-Verfahrens entschieden. <sup>2</sup>Die Durchführung eines Tenure -Verfahrens können Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren mit Tenure-Track-Option sowie W2-Professorinnen oder W2-Professoren mit Tenure-Track-Option beantragen. <sup>3</sup>Der Antrag muss spätestens ein Jahr vor Ablauf der Juniorprofessur oder der befristeten W2-Professur an die Präsidentin oder den Präsidenten gerichtet werden. <sup>4</sup>Der Antrag kann zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens ohne Begründung zurückgenommen werden. <sup>5</sup>Das Tenure-Verfahren kann auch durch das Präsidium mit Einverständnis der Kandidatin oder des Kandidaten eingeleitet werden. <sup>6</sup>Bei Durchführung des Tenure-Verfahrens wird von einer Ausschreibung der zu besetzenden Stelle abgesehen. <sup>7</sup>Wenn ein externer Ruf auf eine unbefristete Professur vorliegt, kann das Präsidium von einem hochschulöffentlichen Probevortrag gemäß § 19 Abs. 2 absehen.
- (2) <sup>1</sup>Zusammen mit dem Antrag reicht die Kandidatin oder der Kandidat orientiert an den Zielen des persönlichen Entwicklungsplans einen Selbstbericht ein, der eine persönliche Stellungnahme und eine Dokumentation umfasst. <sup>2</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nehmen dabei insbesondere auf die zweite Phase der Juniorprofessur Bezug.
- (3) <sup>1</sup>Neben dem Selbstbericht werden auch der persönliche Entwicklungsplan, die Dokumentation der Jahresgespräche und ggf. die Dokumentation der Zwischenevaluation einschließlich des Berichts der Evaluationskommission sowie ggf. die Stellungnahme zur Perspektiveinschätzung für das Tenure-Verfahren herangezogen. <sup>2</sup>Die ständige Tenure-Kommission kann noch weitere Unterlagen anfordern.

### § 18 Ständige Tenure-Kommission, Geschäftsführung

<sup>1</sup>Die Tenure-Evaluation im Rahmen des Tenure-Verfahrens wird durch die Ständige Tenure-Kommission durchgeführt, die als Berufungsausschuss fungiert. <sup>2</sup>Die Tenure-Kommission setzt sich zusammen aus jeweils einer Professorin oder einem Professor der universitären Fakultäten der KU und jeweils einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter sowie einer externen Wissenschaftlerin oder einem externen Wissenschaftler, die für die Dauer von drei Jahren vom Präsidium im Einvernehmen mit dem Senat bestellt werden. <sup>3</sup>Die oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der KU ist ebenfalls Mitglied der Tenure-Kommission. <sup>4</sup>Zudem werden für jedes Tenure-Verfahren vom Präsidium auf Vorschlag des jeweils zuständigen Fakultätsrats drei fachnahe externe Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler als Mitglieder der Tenure-Kommission bestellt. <sup>5</sup>Die Tenure-Kommission bestimmt eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie deren oder dessen Stellvertretung aus dem Kreis der Mitglieder. <sup>6</sup>Die Dekanin oder der Dekan der jeweils betroffenen Fakultät und die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs gehören der Tenure-Kommission als beratende Mitglieder an. <sup>7</sup>Bis zur Bestimmung einer oder eines Vorsitzenden übernimmt die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs den Vorsitz der Tenure-Kommission. <sup>8</sup>Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder soll mindestens ein Drittel betragen. <sup>9</sup>Die Tenure-Kommission wird administrativ durch eine Geschäftsführerin oder einen Geschäftsführer unterstützt, die oder der an den Sitzungen der Tenure-Kommission teilnehmen kann.

## **§ 19 Tenure-Evaluation**

- (1) <sup>1</sup>Die externen Mitglieder der Tenure-Kommission geben jeweils ein auswärtiges Gutachten ab. <sup>2</sup>Die Gutachten sollen eine Einordnung im nationalen und internationalen Vergleich enthalten und nehmen dazu Stellung, inwieweit die Kandidatin oder der Kandidat für die Übernahme auf eine unbefristete Professur geeignet ist.
- (2) <sup>1</sup>Die Kandidatin oder der Kandidat wird zu einem hochschulöffentlichen Probevortrag über ein selbstgewähltes Thema mit anschließender hochschulöffentlicher Diskussion und einem Auswahlgespräch mit der Tenure-Kommission eingeladen. <sup>2</sup>Die Vertreterinnen oder Vertreter der Studierenden im zuständigen Fakultätsrat können zu den Kompetenzen der Kandidatin oder des Kandidaten in der Lehre auf Grundlage des hochschulöffentlichen Probevortrags mit anschließender Diskussion Stellung nehmen.
- (3) <sup>1</sup>Die Tenure-Kommission nimmt unter Berücksichtigung des persönlichen Entwicklungsplans eine Bewertung der Leistungen und des Potentials der Kandidatin oder des Kandidaten anhand der Evaluationskriterien vor und entscheidet unter Würdigung der externen Gutachten und ggf. Berücksichtigung der Stellungnahme nach Abs. 2 Satz. 2, ob die Kandidatin oder der Kandidat aufgrund der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung zur Berufung auf eine unbefristete Professur vorgeschlagen wird. <sup>2</sup>Die Tenure-Kommission verfasst hierüber einen Bericht, der eine begründete Empfehlung hinsichtlich der Berufung der Kandidatin oder des Kandidaten enthält.
- (4) Der Bericht der Tenure-Kommission wird an die Dekanin oder den Dekan weitergeleitet, welcher die Stellungnahme der Fakultät veranlasst und gemäß § 8 Berufsordnung die Stellungnahme des Senats beantragt.
- (5) <sup>1</sup>Das Präsidium entscheidet über den Berufungsvorschlag der Universität zur Übernahme auf eine unbefristete Professur. <sup>2</sup>Eine Ablehnung darf nur auf der Grundlage formaler Kriterien erfolgen. <sup>3</sup>Das Präsidium ist bei seiner Entscheidung an die Empfehlung der Tenure-Kommission gebunden und kann nur rechtliche Vorbehalte geltend machen.
- (6) Bei einer negativen Entscheidung im Tenure-Verfahren wird das Dienstverhältnis auf Antrag der oder des Betroffenen im Rahmen des BayHIG verlängert.

## **V. Schlussbestimmung**

### **§ 20 Inkrafttreten/Übergangsvorschriften**

- (1) Diese Satzung tritt am Tag ihrer Bekanntmachung in Kraft.
- (2) Diese Satzung ersetzt die Ordnung für die Zwischenevaluation von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt vom 28. Juli 2017, die jedoch weiterhin für die Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gilt, die vor Inkrafttreten dieser Satzung als Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren ernannt wurden.

# **Anlage zur Satzung für Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt**

## **Kriterienkatalog:**

### **1. Forschung:**

- Qualität, Originalität und innovativer Charakter der wissenschaftlichen Arbeit im internationalen Vergleich unter besonderer Berücksichtigung des interdisziplinären Aspekts,
- Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets,
- Einbindung in die Scientific Community: Formen und Ergebnisse nationaler und internationaler Kooperationen mit anderen Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen,
- Publikationen, Vorträge, Konferenzbeiträge (peer-reviewed)
- Preise, Auszeichnungen,
- Art und Umfang der eingeworbenen Drittmittel (laufende Projekte, laufende Anträge, Geldgeber, Budget, Laufzeit),
- Organisation wissenschaftlicher Tagungen (eigene Rolle, Art der Veranstaltung, ggf. Teil eines Forschungsvorhabens, national/international, Anzahl der Teilnehmer, Ergebnisse, Dissemination),
- Kooperationen mit Wirtschaft und Gesellschaft,
- Wissenschaftliches Entwicklungspotential im internationalen Vergleich,
- aktive Tätigkeit als Herausgeber/Herausgeberin wissenschaftlicher Zeitschriften (insbes. peer-reviewed journals).

### **2. Lehre:**

- Spektrum und Qualität des Lehrangebots (inkl. Lehrevaluationen, Lehrpreise),
- Aktivitäten und Kreativität in der Einführung neuer, zeitgemäßer Lehrinhalte bzw. Konzepte,
- Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen,
- Betreuung von Studienabschlussarbeiten und Promotionen, ggf. auch Habilitationen, Postdocs,
- Lehrfähigkeit und -tätigkeit in deutscher sowie englischer Sprache,
- Entwicklungspotential in der Lehre,
- Beteiligung an Summer Schools.

### **3. Akademisches Engagement:**

- Tätigkeiten in der universitären Selbstverwaltung, z.B. Beteiligung an Kommissionen, Ausübung des Amtes der oder des Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,
- Entwicklungspotential für Hochschulmanagementaufgaben,
- Tätigkeiten als Gutachter, Beratung von Projekten,
- Tätigkeiten und Funktionen in wissenschaftlichen Institutionen und Gremien, wissenschaftlichen Vereinigungen,
- verantwortliche Mitarbeit in einschlägigen Fachverbänden, Institutionen zur Förderung der Wissenschaft.

### **4. Überfachliche Qualifikationen:**

- Nachweis von Führungserfahrung, Teilnahme an Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte,
- Teilnahme an überfachlichen Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten.