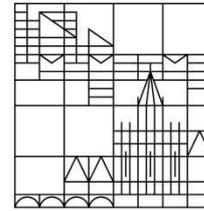


Universität
Konstanz



Amtliche Bekanntmachung der Universität Konstanz

Nr. 2/2019

**Verfahrensregelungen
zur Juniorprofessur und Juniordozenur
ohne Tenure-Track (§§ 51, 51a LHG)
an der Universität Konstanz**

Vom 4. Februar 2019

Verfahrensregelungen zur Juniorprofessur und Juniordozenur ohne Tenure-Track (§§ 51, 51a LHG) an der Universität Konstanz

(in der Fassung des Senatsbeschlusses vom 30.01.2019)

Die nachfolgenden Regelungen gelten für Juniordozentinnen und -dozenten ohne Tenure-Track entsprechend.

I. Ablauf des Verfahrens von der Ausschreibung bis zur Endevaluation

1. Ausschreibung der Juniorprofessur

Juniorprofessuren sind in der Regel international auszuschreiben. Die Anstellung erfolgt befristet, in der Regel über zwei Amtszeiten. Zusammen mit dem Antrag auf Einrichtung und Festlegung der Funktionsbeschreibung der Juniorprofessur legt der Fachbereich eine fachspezifische Ergänzung vor, in der er anhand der unter II. aufgeführten Evaluationskriterien klar definiert und transparent darlegt, welche fachspezifischen Anforderungen der Endevaluation der Juniorprofessur zugrunde gelegt werden. Nach Genehmigung der Funktionsbeschreibung sowie der fachspezifischen Ergänzung erfolgt die Ausschreibung. Die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor wird über den genauen Verfahrensablauf sowie über die Evaluationskriterien und fachspezifischen Anforderungen bei Ruferteilung, spätestens jedoch bei Abschluss der Berufungsvereinbarung, schriftlich informiert.

2. Ausgestaltung der Juniorprofessur

Die Juniorprofessur wird bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen als Beamtenverhältnis auf Zeit für sechs Jahre in zwei Phasen ausgestaltet: Dabei kann entweder das Modell vier Jahre plus bei positiver Zwischenevaluation zwei Jahre, oder das Modell drei Jahre plus bei positiver Zwischenevaluation drei Jahre vereinbart werden. Das Verfahren zur Zwischen- und Endevaluation wird jeweils neun Monate vor Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit eingeleitet. Dies sollte bei der Wahl des Modells berücksichtigt werden.

3. Vertrauenskommission

Auf Antrag der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors setzt die zuständige Sektion in Absprache mit ihr/ihm eine Vertrauenskommission ein. Die Kommission besteht aus drei Vertrauenspersonen (Professorinnen/Professoren), in der Regel zwei fachnahen (je eine universitätsintern und -extern) und einer fachfernen. Die Kommission unterstützt die Entwicklung von Karrierezielen und die erfolgreiche Profilierung. Die Vertrauenskommission berät die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor zu Arbeitszielen, die vor dem Hintergrund der Evaluationskriterien zu einer erfolgreichen Zwischen- und Endevaluation beitragen. Dabei werden ggf. auch familiäre Verpflichtungen berücksichtigt. Die Vertrauenskommission ist ein Angebot der Universität an die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor, auf das diese/dieser verzichten kann.

4. Zwischenevaluation

Wenn die Anstellung über zwei Amtszeiten erfolgt, wird neun Monate vor Ablauf der ersten Amtszeit der Juniorprofessur eine Zwischenevaluation eingeleitet. Auf Vorschlag des Fachbereichsrats setzt der Sektionsrat die Zwischenevaluierungskommission ein und legt den Vorsitz fest. Sie besteht aus mindestens drei Professorinnen/Professoren, der Gleichstellungsbeauftragten und einer studierenden Person, die in der Kommission als Experte/Expertin für die im Zusammenhang mit Studium und Lehre stehenden Bewertungen mitwirkt. Wenn möglich, soll an der Kommission mindestens eine fachkundige Frau beteiligt sein. Es wird ein/e externe/r Gutachter/in auf Vorschlag des Fachbereichs durch den Sektionsrat bestellt. Mitglieder der Vertrauenskommission sind in der Regel von einer Mitwirkung in der Zwischenevaluierungskommission ausgeschlossen.

Die Kommission beurteilt die Erfüllung der Dienstaufgaben im Rahmen der Juniorprofessur und gibt eine Einschätzung zur Berufbarkeit nach dem sechsten Jahr der Juniorprofessur ab. Sie gibt auf Basis eines vorstrukturierten Selbstberichts (persönliche Stellungnahme und Dokumentation der in der bisherigen Zeit der Juniorprofessur erbrachten Leistung) sowie in der Regel einem Fachgutachten, das die Leistung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors während der ersten Amtszeit der Juniorprofessur bewertet sowie eine Einschätzung über die zu erwartende Entwicklung in der zweiten Amtszeit der Juniorprofessur abgibt, eine Empfehlung über die Verlängerung der Juniorprofessur ab.

Die Zwischenevaluation soll früh Stärken und Schwächen erkennen, so dass eventuelle Mängel, die eine spätere erfolgreiche Berufung ausschließen, noch behoben werden können und eine Entscheidung über eine weitere Karriere in der Wissenschaft zu einem Zeitpunkt getroffen werden kann, zu dem Alternativen noch leichter möglich sind. Die Zwischenevaluation spricht Empfehlungen zur persönlichen und wissenschaftlichen Weiterentwicklung aus. Die von der Kommission verfasste Stellungnahme wird der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor übermittelt.

Auf der Grundlage des Votums der Kommission sowie des Selbstbericht (inkl. der Anlagen), des externen Gutachtens sowie der Stellungnahme entscheidet der Sektionsrat über die Zwischenevaluation. Bei einer positiven Beurteilung durch die Evaluationskommission wird auf Vorschlag des zuständigen Sektionsrats von der Rektorin/dem Rektor eine Verlängerung der Juniorprofessur auf insgesamt sechs Jahre gewährt. Bei einer negativen Beurteilung kann eine Verlängerung der Juniorprofessur um ein Jahr gewährt werden.

5. Endevaluation

Im sechsten Jahr der Juniorprofessur wird die Endevaluation durchgeführt. Auf Vorschlag des Fachbereichsrats setzt der Sektionsrat die Endevaluierungskommission ein und legt den Vorsitz fest. Sie besteht aus mindestens drei Professorinnen/Professoren, der/dem Gleichstellungsbeauftragten und einer studierenden Person, die in der Kommission als Experte/Expertin für die im Zusammenhang mit Studium und Lehre stehenden Bewertungen mitwirkt. Wenn möglich, soll an der Kommission mindestens eine fachkundige Frau beteiligt sein. Die Mehrheit der Professorinnen und Professoren gemäß § 48 Abs. 3 S. 2 HS 1 LHG ist zu gewährleisten. Die externen Gutachter/innen werden auf Vorschlag des Fachbereichs durch den Sektionsrat bestellt. Mitglieder der Vertrauenskommission sind in der Regel von einer Mitwirkung in der Endevaluierungskommission ausgeschlossen.

Die Kommission beurteilt anhand des Maßstabs „Ausschreibung, Evaluationskriterien und fachspezifische Ergänzungen“ die Eignung und Befähigung der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors als Professorin / Professor. Sie berücksichtigt dabei den Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors (persönliche Stellungnahme und Dokumentation der Leistung), sowie mindestens ein externes Gutachten zu den Leistungen und zur Eignung und Befähigung der Kandidatin/des Kandidaten als Professorin / als Professor. Externe Gutachter/innen erhalten mindestens den Selbstbericht (inkl. der Anlagen), die Ausschreibung sowie die fachspezifischen Anforderungen an Zwischen- und Endevaluation gemäß I. 1. Mit der positiven Endevaluation bestätigt die Endevaluierungskommission die für die Einstellung als Professor/in vorausgesetzten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre nach § 47 Abs. 2 LHG.

Die abschließende von der Kommission verfasste Stellungnahme wird der Juniorprofessorin / dem Juniorprofessor übermittelt.

Auf der Grundlage des Votums der Kommission sowie des Selbstberichts (inkl. der Anlagen), der externen Gutachten sowie der Stellungnahme entscheidet der Sektionsrat über die Endevaluation.

Bei Vorliegen einer erfolgreichen Habilitation kann das Verfahren zur Endevaluation angemessen vereinfacht werden.

II. Evaluationskriterien

Die Evaluationskriterien beziehen sich auf Forschung, Lehre und zusätzliche Leistungen beispielsweise in der akademischen Selbstverwaltung oder der akademischen Weiterbildung und ergeben sich aus dem Ausschreibungstext sowie den fachspezifischen Ergänzungen.

III. Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors:

Der Selbstbericht der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors besteht aus zwei Teilen: einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation. Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen Jahren der Juniorprofessur in den Bereichen Forschung, Lehre und zusätzlichen Leistungen. In der Stellungnahme stellt die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor ihre / seine Forschungsschwerpunkte dar. Im Rahmen einer kritischen Selbstevaluation soll die Juniorprofessorin / der Juniorprofessor nicht nur über Erfolge, sondern auch über Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung berichten. Die Stellungnahme sollte höchstens zehn Seiten umfassen.

Die von der Juniorprofessorin / dem Juniorprofessor einzureichende faktische Dokumentation, muss Forschung und Lehre sowie ggf. zusätzliche Leistungen abdecken:

Forschung, z. B.:

- Nennung und kurze Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen
- Publikationen im Berichtszeitraum
- Anträge auf Drittmittel und eingeworbene Drittmittel im Berichtszeitraum
- Auszeichnungen und Preise im Berichtszeitraum

Lehre, z. B.:

- Kurze Erläuterung zur Einbindung in Studiengänge
- Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen und kurze Darstellung der Lehrinhalte
- Erläuterung der Lehrformen, angewandte Didaktik und Methodik
- Lehrevaluation durch Studierende sowie Stellungnahme der Studierendenvertretung
- Beratung und Betreuung von Studierenden (z.B. Einbindung in Prüfungen, Betreuung von Studienabschlussarbeiten)
- Internationalität (z.B. Betreuung von internationalen Studierenden und Promovierenden, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen)

Die Dokumentation der Lehrleistung kann in Form eines Lehrportfolios geschehen.

Zusätzliche Leistungen, z.B.:

- Darstellung der Kooperation mit anderen Arbeitsgruppen (hochschulintern)
- Forschungsk Kooperationen und interdisziplinäre Zusammenarbeit (regional, national und international)
- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien
- Betreuung von Promotionen und sonstige Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Kurze Darstellung der Führungserfahrung (z.B. Leitung von Arbeitsgruppen, Erläuterung von Betreuungs- und Anleitungstätigkeit von zugewiesenen Personen, Nachweis von Weiterbildungen zur Führungskompetenz)
- Transferaktivitäten (mit Wirtschaft, Verwaltung, Gesellschaft oder Politik) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen
- Kurze Darstellung des Engagements in der akademischen Selbstverwaltung (z.B. universitäre Arbeitsgruppen, Gremien und Kommissionen)
- Gegebenenfalls Auflistung eigener Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Hochschuldidaktik).

IV. Anwendbarkeit der Verfahrensregelungen

Die Verfahrensregelungen gelten für alle, die ab dem Wintersemester 2018/19 ihren Dienst angetreten haben.

V. Rechtliche Grundlagen

§ 51 LHG Juniorprofessur

(1) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben die Aufgabe, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre, Studium sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. Dies ist bei der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses und der Funktionsbeschreibung ihrer Stelle zu gewährleisten.

(2) Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachzuweisen ist,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit.

Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist.

(3) Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Akademische Mitarbeiterin oder Akademischer Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. Verlängerungen nach [§ 2 Absatz 5 Satz 1 Nummern 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes \(WissZeitVG\)](#) bleiben hierbei außer Betracht. [§ 2 Absatz 3 Satz 1 WissZeitVG](#) gilt entsprechend.

(4) Die Stellen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind in der Regel international auszusuchen. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben. [§ 46 Absatz 3](#) gilt entsprechend.

(5) Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden auf Vorschlag der Auswahlkommission nach Anhörung des Fakultätsrats vom Rektorat berufen. Bei der Berufung auf eine Juniorprofessur können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen oder nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrem ersten Hochschulabschluss die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren, es sei denn das Gebot der Bestenauslese nach [Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes](#) gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule. Soll die zu berufende Person Aufgaben im Universitätsklinikum erfüllen, so darf die Berufung nur erfolgen, wenn das Universitätsklinikum sein Einverständnis erklärt hat.

(6) Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät eine Auswahlkommission, die von einem Rektorsmitglied oder einem Mitglied des Dekanats der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Auswahlkommission zu. In der Auswahlkommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender angehören. Im Übrigen gilt [§ 48 Absatz 3](#) entsprechend.

(7) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors sind am Ende ihrer oder seiner Dienstzeit zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer zu evaluieren. Wird das Dienstverhältnis zunächst auf eine Dauer von bis zu vier Jahren befristet, erfolgt am Ende dieses Dienstverhältnisses eine Zwischenevaluation; in diesem Fall soll das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit ihrer oder seiner Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät von der Rektorin oder vom Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. Weitere Verlängerungen sind abgesehen von den Fällen des [§ 45 Absatz 6](#) nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. Evaluationen im Sinne dieses Absatzes sind keine Evaluationen im Sinne des [§ 5](#).

(8) Für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kann auch ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet werden; Absatz 7 gilt entsprechend. Sie führen während ihres privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses die Bezeichnung »Juniorprofessorin« oder »Juniorprofessor«.

(9) Der Senat kann einer Juniorprofessorin oder einem Juniorprofessor nach vollständigem Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder des befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses auf Vorschlag der Fakultät die Bezeichnung »außerplanmäßige Professorin« oder »außerplanmäßiger Professor« verleihen, wenn sie oder er sich nach Maßgabe von Absatz 7 weiterhin bewährt hat und solange sie oder er Aufgaben in der Lehre im Umfang von mindestens zwei Semesterwochenstunden wahrnimmt; die Durchführung dieser Veranstaltungen darf nicht von der Bezahlung einer Lehrvergütung abhängig gemacht werden. Die Befugnis zur Führung dieser Bezeichnung kann widerrufen werden, wenn sich die frühere Juniorprofessorin oder der frühere Juniorprofessor ihrer als nicht würdig erweist.

§ 51 a Dozentinnen und Dozenten

(1) Dozentinnen und Dozenten sind, unbeschadet der weiteren Dienstaufgaben nach § 46, schwerpunktmäßig in der Lehre tätig.

(2) Einstellungsvoraussetzungen für Dozentinnen und Dozenten sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. besondere pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachzuweisen ist,
3. eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.

Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist. § 51 Absätze 4 bis 6 gilt entsprechend.

(3) Die erste Berufung erfolgt, vorbehaltlich des Satzes 8, in das Amt der Juniordozentin oder des Juniordozenten. Das Dienstverhältnis der Juniordozentin oder des Juniordozenten ist auf bis zu sechs Jahre zu befristen. Die Leistungen der Juniordozentin oder des Juniordozenten sind am Ende ihrer oder seiner Dienstzeit zur Feststellung seiner oder ihrer Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer insbesondere in der Lehre zu evaluieren. Wird das Dienstverhältnis zunächst

auf eine Dauer von bis zu vier Jahren befristet, erfolgt am Ende dieses Dienstverhältnisses eine Zwischenevaluation; in diesem Fall soll das Dienstverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät von der Rektorin oder vom Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation bewährt hat; andernfalls kann das Dienstverhältnis mit Zustimmung der Juniordozentin oder des Juniordozenten um bis zu einem Jahr verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 45 Absatz 6 nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniordozentin oder als Juniordozent. Hat sich die Juniordozentin oder der Juniordozent nach Satz 3 bewährt, kann sie oder er in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden (Hochschuldozentin oder Hochschuldozent). In diesem Fall findet Absatz 2 Satz 3 keine Anwendung. Als Hochschuldozentin oder als Hochschuldozent kann ferner berufen werden, wer neben den Voraussetzungen nach Absatz 2 eine Habilitation, den erfolgreichen Abschluss einer Tätigkeit als Juniorprofessorin oder als Juniorprofessor oder die Voraussetzungen nach § 47 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe c sowie eine weitere, über das Maß nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 hinausgehende Erfahrung und Eignung für die Lehre nachweist. Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten führen die hochschulrechtliche Bezeichnung »Professorin mit Schwerpunkt Lehre« oder »Professor mit Schwerpunkt Lehre«; Juniordozentinnen und Juniordozenten führen die hochschulrechtliche Bezeichnung »Juniorprofessorin mit Schwerpunkt Lehre« oder »Juniorprofessor mit Schwerpunkt Lehre«. § 51 Absatz 7 Satz 7 gilt entsprechend.

(4) Die Beschäftigung als Juniordozentin oder als Juniordozent erfolgt im Beamtenverhältnis auf Zeit oder im befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis. Die Beschäftigung als Hochschuldozentin oder als Hochschuldozent erfolgt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis; Ausnahmen sind entsprechend § 50 Absatz 1 und Absatz 2 Sätze 1 und 2 sowie 4 bis 8 möglich. Der Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit als Juniordozentin oder als Juniordozent ist ausgeschlossen. Für die Hochschuldozentin oder den Hochschuldozenten gilt § 49 Absätze 5 bis 8 entsprechend. Dozentinnen und Dozenten im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis führen die Bezeichnung »Juniordozentin« oder »Juniordozent« oder »Hochschuldozentin« oder »Hochschuldozent«; Absatz 3 Satz 9 gilt für Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis entsprechend. § 51 Absatz 9 gilt für die Juniordozentur entsprechend.

Konstanz, 4. Februar 2019

gez.

Prof. Dr. Kerstin Kriegelstein

- Rektorin -