

**Satzung und Qualitätssicherungskonzept der Universität Koblenz  
zur Einrichtung, Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren (W1)  
mit und ohne Tenure-Track  
sowie zur Besetzung von Professuren unter Verzicht auf eine Ausschreibung  
(Tenure-Satzung)**

**Vom 20. Dezember 2022**

Aufgrund §§ 50 Abs. 3, 54 Abs. 2 Satz 3 und 55 Abs. 3 Satz 2 des Hochschulgesetzes (HochSchG) vom 23. September 2020 (GVBl. S. 463), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Juli 2021 (GVBl. S. 453), BS 223-41, in Verbindung mit § 3 Abs. 8 des Landesgesetzes zur Neustrukturierung der Universitätsstandorte Kaiserslautern, Landau und Koblenz (UniNStruktG) vom 15. Oktober 2020 (GVBl. 547), BS 223-46, und dem Senatsbeschluss der Universität Koblenz-Landau Nr. 27/2021 vom 14. Dezember 2021 hat der Senatsausschuss nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 UniNStruktG mit Zustimmung des Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit vom 19. Dezember 2022 am 12. Oktober 2022 und am 20. Dezember 2022 die nachfolgende Satzung beschlossen. Sie wird hiermit bekannt gemacht.

**Präambel**

Die Universität verfolgt mit der Einrichtung und Besetzung von Juniorprofessuren das Ziel, hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit der frühen Selbständigkeit in Lehre und Forschung einzuräumen.

Insbesondere mit der dauerhaften Einrichtung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track sollen transparente und strukturierte Karrierewege etabliert und mehr Planbarkeit für die Karriereentwicklung und ein früherer Übergang in eine Lebenszeitprofessur sichergestellt werden. Die Universität sieht durch die dauerhafte Implementierung der Tenure-Track-Juniorprofessur neben den bisherigen Wegen zur Professur eine zukunftsweisende Möglichkeit, frühzeitig hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler an die Universität zu binden und damit die Qualität in Lehre und Forschung nachhaltig zu steigern. Strukturell bietet die Einführung einer begrenzten – ausgerichtet an den strukturellen und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten – Anzahl von Tenure-Track-Juniorprofessuren die Chance über den Zugschnitt einer Professur innerhalb eines Instituts nachzudenken und strategische Neuzuschneide voranzutreiben (qualitative und strategische Fortentwicklung der Universität).

Darüber hinaus ist die Universität bestrebt, bereits an der Universität beschäftigte, in Lehre und Forschung exzellent ausgewiesene Nachwuchswissenschaftlerinnen und

Nachwuchswissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den in Teil V aufgezeigten Fällen ohne Ausschreibung zur dauerhaften Bindung an die Universität auf eine Juniorprofessur, eine Lebenszeitprofessur oder auf eine höherwertige Professur zu berufen, sofern die gesetzlichen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Im Sinne der Profilschärfung und wissenschaftlichen Exzellenz ermöglicht zudem das vorgesehene Leuchtturm-Verfahren eine gezielte Ansprache von herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ohne Konkurrenzverfahren.

### **Inhaltsverzeichnis:**

#### Teil I: Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen

#### Teil II: Einrichtung und Ausschreibung von Juniorprofessuren

- § 3 Antrag auf Einrichtung/ Wiederzuweisung, Ausschreibung und Besetzung einer Juniorprofessur mit oder ohne Tenure-Track
- § 4 Ausstattung der Juniorprofessuren
- § 5 Ausschreibung

#### Teil III: Allgemeine Bestimmungen und Kommissionen

- § 6 Zweck
- § 7 Berufungs- und Evaluierungskommissionen der Fachbereiche
- § 8 Tenure-Kommissions-Pool und Tenure-Kommission
- § 9 Evaluierungskriterien und Maßstäbe
- § 10 Evaluierungsverfahren
- § 11 Zwischenevaluierung
- § 12 Rückmeldung und Statusberatung
- § 13 Unterstützungsmaßnahmen

#### Teil IV: Verfahren bei der Juniorprofessur mit Tenure-Track

- § 14 Besonderheiten der Ausschreibung bei der Juniorprofessur mit Tenure-Track
- § 15 Tenure-Evaluierung
- § 16 Auswärtiger Ruf

#### Teil V: Berufungen unter Ausschreibungsverzicht nach § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1, 3, 4, 5 und 8 i.V.m. § 50 Abs. 3 HochSchG

- § 17 Berufung (Professur auf Zeit) auf eine Lebenszeitprofessur (§ 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HochSchG)
- § 18 Berufung einer Juniorprofessorin / eines Juniorprofessor auf eine Lebenszeitprofessur (§ 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 3 HochSchG)
- § 19 Berufung von Professorinnen und Professoren auf eine höherwertige Professur (Wechsel des Amtes, § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 HochSchG)
- § 20 Berufung von Nachwuchsgruppenleiterinnen / Nachwuchsgruppenleitern auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis (§ 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 5 HochSchG)
- § 21 Berufung von in besonderer Weise qualifizierten Personen auf eine im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse

der Universität liegende Professur nach § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 8 HochSchG  
(Leuchtturm-Verfahren)

Teil VI: Qualitätssicherung

§ 22 Qualitätssicherung

Teil VII: Inkrafttreten

§ 23 Inkrafttreten und Übergangsregelungen

Anlage 1: Antrag auf Einrichtung / Wiederzuweisung, Ausschreibung und Besetzung  
einer Juniorprofessur mit oder ohne Tenure-Track

Anlage 2: Evaluierungskriterien und Maßstäbe

Anlage 3: Selbstbericht der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors

Anlage 4: Darstellung der Qualitätskreisläufe (4.1 – 4.2)

## Teil I: Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Satzung gilt für die Einrichtung, Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren ohne Tenure-Track nach § 54 HochSchG und für Juniorprofessuren mit Tenure-Track nach § 55 HochSchG.

(2) Darüber hinaus gilt die Satzung für die Besetzung von Lebenszeitprofessuren und Professuren auf Zeit unter Ausschreibungsverzicht nach § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1, 3, 4, 5 und 8 HochSchG.

(3) Die Konkretisierung zum Vollzug der Einrichtung, Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren (W1) mit und ohne Tenure-Track sowie zum Vollzug der Besetzung von Professuren unter Verzicht auf eine Ausschreibung regelt der Berufungsleitfaden in der jeweils geltenden Fassung. Die Tenure-Track-Satzung hat Vorrang.

### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

(1) Tenure-Track bezeichnet ein Besetzungsverfahren für eine Professur, bei dem nach einer befristeten Bewährungszeit eine Übernahme auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis ohne erneute Ausschreibung oder erneutes Auswahlverfahren erfolgen kann. Die Legaldefinition des Tenure-Tracks nach § 55 Abs. 1 Satz 1 HochSchG bleibt unberührt.

(2) Die Gewährung des Tenure-Tracks bei Juniorprofessuren steht nicht unter Stellenvorbehalt, ist in der Ausschreibung verbindlich verankert und erfolgt bei positiver Tenure-Evaluierung in der Regel im Anschluss an die sechsjährige Anstellungsphase. Die dauerhafte Übertragung der Professur kann auf dieselbe oder auf eine höherwertige Professur erfolgen (§ 55 Abs. 4 HochSchG).

## Teil II: Einrichtung und Ausschreibung von Juniorprofessuren

### **§ 3 Antrag auf Einrichtung / Wiederzuweisung, Ausschreibung und Besetzung einer Juniorprofessur mit oder ohne Tenure-Track**

Der Fachbereich beantragt mit dem in der **Anlage 1** beigefügten Antrag rechtzeitig vor dem geplanten Zeitpunkt der Besetzung der Juniorprofessur, im Falle des vorzeitigen Freiwerdens einer Juniorprofessur direkt nach Bekanntwerden, die Einrichtung/ Wiederzuweisung, Ausschreibung und Besetzung einer Juniorprofessur. In dem Antrag sind Aufgaben, Bedeutung und Einbindung der Juniorprofessur in die Struktur des Instituts bzw. geplante strategische Neuausrichtungen (Lehre, Forschung), mittelfristige Entwicklungsperspektiven / Strukturentwicklungen des Instituts, Einschätzung der Bewerberlage usw. nachvollziehbar darzulegen. Für die Beantragung ist eine dem Fachbereich zugeordnete freie Planstelle (W1) erforderlich. Im Falle der Ausschreibung der

Juniorprofessur mit Tenure-Track muss spätestens sechs Jahre nach der Besetzung der Juniorprofessur eine freie Professur der Wertigkeit mindestens W2 zur Verfügung stehen. Insbesondere bei geplanten Neuausrichtungen und damit einhergehenden Absenkungen von W2/W3-Professuren wird empfohlen, im Vorfeld zunächst das Gespräch mit der Hochschulleitung zu suchen. Dies gilt auch, sofern es sich um die Einrichtung einer neuen Juniorprofessur handelt.

#### **§ 4**

##### **Ausstattung der Juniorprofessuren**

- (1) An den Mitteln des jeweiligen Fachbereiches für Lehre und Forschung partizipieren die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren anteilig nach dem jeweils zur Anwendung kommenden Verteilungsschlüssel.
- (2) Im Rahmen des Freigabegespräches mit der Hochschulleitung wird die darüber hinausgehende Ausstattung der jeweiligen Juniorprofessur im Einzelfall festgelegt.
- (3) Darüber hinaus trägt der jeweilige Fachbereich, dem die Juniorprofessur organisatorisch zugeordnet ist, dafür Sorge, dass eine anteilige Partizipation an der vorhandenen Sekretariatsausstattung gewährleistet ist und die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor mit den Abläufen innerhalb der Universität und des Fachbereiches aktiv vertraut gemacht wird.

#### **§ 5**

##### **Ausschreibung**

- (1) Der Entwurf des Ausschreibungstextes ist zusammen mit dem Antrag auf Einrichtung / Wiederzuweisung, Ausschreibung und Besetzung einer Juniorprofessur vorzulegen. Entsprechende Musterausschreibungstexte werden durch das Referat 22: Strategische Personalplanung auf der Homepage zur Verfügung gestellt.
- (2) Die Denomination, die Beschreibung des Aufgabenbereiches sowie des Anforderungsprofils müssen im Einklang mit der im Antrag formulierten Ausrichtung der Juniorprofessur stehen und eindeutig, orientiert an den zu erbringenden Aufgaben in der Lehre und den gewünschten Forschungsschwerpunkten, formuliert sein. Hinsichtlich der gesetzlichen Einstellungs Voraussetzungen wird auf § 54 HochSchG Bezug genommen.
- (3) In der Ausschreibung ist auf die Regelung des § 50 Abs. 5 Satz 6 HochSchG hinzuweisen.
- (4) Für die Besonderheiten der Ausschreibung im Falle des Tenure-Tracks gilt § 14.
- (5) Der Ausschreibungstext bedarf gemäß § 50 Abs. 1 HochSchG der Zustimmung des Präsidiums.

### Teil III: Allgemeine Bestimmungen und Kommissionen

#### **§ 6 Zweck**

Die in dieser Satzung geregelten Evaluierungsverfahren für Juniorprofessuren dienen der Qualitätssicherung und gewährleisten faire, vergleichbare, auf der Grundlage von bei der Berufung klar definierten, transparenten Kriterien, durchgeführte Verfahren.

#### **§ 7 Berufungs- und Evaluierungskommissionen der Fachbereiche**

(1) Für die Besetzung einer Juniorprofessur legt der Fachbereich der Präsidentin oder dem Präsidenten einen Vorschlag zur Zusammensetzung der Berufungskommission nach den Regelungen der Berufsrichtlinien zur Zustimmung vor.

(2) Die Evaluierungskommissionen der Fachbereiche sind in Evaluierungsverfahren dieser Satzung nach § 11 (Zwischenevaluierung) zuständig für die Bewertung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors bezüglich der Lehrtätigkeit, der Forschungsleistungen, der Personalführungskompetenzen, der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung.

(3) Den Evaluierungskommissionen der Fachbereiche für die Zwischenevaluierung (mit oder ohne Tenure-Track) gehören als stimmberechtigte Mitglieder an:

- a. drei Vertreterinnen oder Vertreter aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer des jeweiligen Fachbereiches,
- b. in der Regel mindestens zwei externe, fachlich einschlägig ausgewiesene, Personen aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
- c. jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aus der Gruppe der Studierenden des jeweiligen Fachbereiches sowie
- d. jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung des jeweiligen Fachbereiches, sofern eine Kommission mit eigener Entscheidungsbefugnis eingesetzt wird.

Die Bildung und Zusammensetzung der Evaluierungskommissionen liegt im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Fachbereiches. Nach § 50 Abs. 2 Satz 2 HochSchG i. V. m. § 19 Abs. 4 GO bedarf die Zusammensetzung der Evaluierungskommission der Zustimmung der Präsidentin oder des Präsidenten.

Die Berufungs- und Evaluierungskommissionen tagen in nicht öffentlicher Sitzung (§ 41 Abs. 3 HochSchG). Die Mitglieder der Berufungs- und der Evaluierungskommissionen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 42 HochSchG).

#### **§ 8 Tenure-Kommissions-Pool und Tenure-Kommission**

(1) Für die Tenure-Evaluierung wird eine Tenure-Kommission gebildet, die aus Mitgliedern des Fachbereichs, aus Mitgliedern des fachbereichsübergreifenden Tenure-Kommissions-Pools und externen Mitgliedern besteht.

(2) Dem Tenure-Kommissions-Pool gehören als stimmberechtigte Mitglieder an:

- a. zwei Vertreterinnen oder Vertreter (möglichst eine Vertreterin und ein Vertreter) aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aus jedem Fachbereich,
- b. bis zu 4 (eine/einer pro Fachbereich) Vertreterinnen und Vertreter aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und
- c. zwei Vertreterinnen oder Vertretern aus der Gruppe der Studierenden aus unterschiedlichen Fachbereichen.

Die Präsidentin oder der Präsident bestellt die Mitglieder des Tenure-Kommissions-Pools auf Vorschlag des Senats. Wiederbestellung ist zulässig.

(3) Die Amtszeit der Vertreterinnen oder Vertreter aus der Gruppe der Studierenden im Tenure-Kommissions-Pool beträgt ein Jahr, für die übrigen Mitglieder des Tenure-Kommissions-Pools drei Jahre.

(4) Die Mitglieder des Tenure-Kommissions-Pools werden der Präsidentin oder dem Präsidenten im Falle von Absatz 2 Buchstabe a. und b. von den Fachbereichen sowie im Falle von Absatz 2 Buchstabe c. von den studentischen Senatsmitgliedern spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit der Mitglieder vorgeschlagen. Die Präsidentin oder der Präsident legt alle Vorschläge mit einer Empfehlung zur Zusammensetzung des Tenure-Kommissions-Pools dem Senat vor.

(5) Während der Amtszeit ausscheidende Mitglieder des Tenure-Kommissions-Pools sind in einem adäquaten Verfahren zu ersetzen.

(6) Die Tenure-Kommission wird für jedes Verfahren neu bestellt. Der Fachbereich legt der Präsidentin oder dem Präsidenten einen Vorschlag zur Zusammensetzung der Tenure-Kommission mit der Bitte um Zustimmung vor.

Der Tenure-Kommission gehören aus dem Tenure-Kommissions-Pool an:

1. drei Vertreterinnen oder Vertreter aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die nicht dem beteiligten Fachbereich angehören, sowie
2. jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aus der Gruppe der Studierenden, die nicht dem beteiligten Fachbereich angehören.

Der Tenure-Kommission gehören weiterhin an:

3. zwei Vertreterinnen oder Vertreter aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aus dem beteiligten Fachbereich,
4. in der Regel mindestens eine externe, fachlich einschlägig ausgewiesene, Person aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer<sup>23</sup>,
5. jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aus der Gruppe der Studierenden aus dem beteiligten Fachbereich sowie

---

<sup>23</sup> Von der Regel kann abgewichen werden, wenn nachweislich die Suche nach einem ausgewiesenen externen Mitglied nicht erfolgreich war und dadurch ein fristgerechter Abschluss der Tenure-Evaluation gefährdet würde, oder bei Eilbedürftigkeit gemäß § 16; in diesem Fall soll eine weitere Hochschullehrerinnen oder ein weiterer Hochschullehrer aus dem beteiligten Fachbereich bestellt werden.

6. jeweils eine Vertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung aus dem beteiligten Fachbereich.

(7) Die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Tenure-Kommission wird aus dem Kreis der dem Tenure-Kommissions-Pool angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer von der Präsidentin oder dem Präsidenten bestimmt. Sie oder er leitet die Tenure-Evaluierung und berichtet der Präsidentin oder dem Präsidenten anlassbezogen über relevante Schritte.

## **§ 9**

### **Evaluierungskriterien und Maßstäbe**

(1) Gegenstand der im Rahmen einer Juniorprofessur erfolgenden Zwischenevaluierung oder Tenure-Evaluierung sind Forschung, Lehre, Betreuung von wissenschaftlichem Nachwuchs, Personalführungskompetenz sowie die Tätigkeit in der akademischen Selbstverwaltung; den Aufgabenbereichen in Forschung und Lehre ist Priorität einzuräumen. Mögliche Kriterien für die einzelnen Evaluationsbereiche sind in **Anlage 2** zu dieser Satzung fächerübergreifend aufgeführt.

(2) Der Fachbereich legt für die zu besetzende Juniorprofessur fest, welche fachspezifischen Anforderungen und Kriterien bei den Evaluierungen der Juniorprofessur zugrunde gelegt und wie diese gewichtet werden. Insbesondere werden die für das jeweilige Fachgebiet zwingend notwendigen Qualifikationsmerkmale bestimmt. Diese sollen nicht ausschließlich quantitativer Natur sein. Der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die fachgebietsspezifischen Festlegungen werden der Hochschulleitung zusammen mit dem Antrag auf Einrichtung und Ausschreibung einer Juniorprofessur vorgelegt. Zusammenfassend werden diese Festlegungen als „Bewährungsziele“ bezeichnet.

(3) Die für die Juniorprofessur maßgeblichen Bewährungsziele nach Absatz 2 werden bereits im persönlichen Gespräch mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor mit der Berufungskommission diskutiert und der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor spätestens mit der Berufung auf die Juniorprofessur an der Universität verbindlich schriftlich mitgeteilt (§ 55 Abs. 2 HochSchG).

(4) Die Tenure-Evaluierung dient der Überprüfung, ob die bei der Berufung definierten Leistungen (Bewährungsziele) erbracht wurden und ob die für die jeweilige dauerhafte Professur notwendige fachliche und pädagogische Eignung vorliegt.

## **§ 10**

### **Evaluierungsverfahren**

(1) Die allgemeinen Regelungen der nachfolgenden Absätze gelten vorbehaltlich der Regelungen in § 11 (Zwischenevaluierung) und § 15 (Tenure-Evaluierung) für alle Evaluierungsverfahren im Sinne dieser Satzung.

(2) Evaluierungsverfahren werden mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors durch den Fachbereich eröffnet. Daneben kann die Juniorprofessorin

oder der Juniorprofessor die Eröffnung des Evaluierungsverfahrens beantragen. Die Präsidentin oder der Präsident ist über die Eröffnung der Evaluierungsverfahren unter Beifügung eines Zeitplanes schriftlich zu informieren. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor wird vom Fachbereich aufgefordert, einen Selbstbericht nach **Anlage 3** innerhalb einer angemessenen, verbindlich festgelegten, Frist vorzulegen.

(3) Das Evaluierungsverfahren wird durch die jeweils eingesetzte Kommission nach den Richtlinien dieser Satzung durchgeführt.

(4) Zur Evaluierung der Lehre hält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor eine hochschulöffentliche Lehrveranstaltung nach den Festlegungen (z.B. Thema, Art der Lehrveranstaltung, Dauer) der Evaluierungskommission. In der Regel erfolgt im Anschluss eine Diskussion. Im Rahmen der Zwischenevaluierung kann diese hochschulöffentliche Lehrveranstaltung, sofern aussagekräftige Evaluierungsergebnisse zu Lehrveranstaltungen vorliegen, durch eine Stellungnahme der Prodekanin oder des Prodekans für Studium und Lehre sowie eine Stellungnahme der Studierenden<sup>24</sup> zur Lehrqualifikation ersetzt werden.

(5) Zur Bewertung der Forschungsleistungen in Evaluierungsverfahren hält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor einen hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrag nach den Festlegungen der Evaluierungskommission. In der Regel erfolgt im Anschluss eine Diskussion.

(6) Zudem sind zwei auswärtige Gutachten von international ausgewiesenen Gutachterinnen und Gutachtern einzuholen. Die Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter bedarf der Genehmigung der Präsidentin oder des Präsidenten. Die Evaluierungskommission legt der Präsidentin oder dem Präsidenten einen Vorschlag für die auswärtigen Gutachterinnen und Gutachter vor.

Als Grundlage für ihre Beurteilung erhalten die Gutachterinnen oder Gutachter die Tenure-Satzung, den Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors, ggf. die Unterlagen zur Evaluierung der Lehre nach Absatz 4 sowie die festgelegten Bewährungsziele nach § 9 Abs. 2. Die Kommission kann je nach Einzelfall den Gutachterinnen oder Gutachtern ggf. weitere Unterlagen zur Verfügung stellen. Die Kommission ist darüber hinaus verpflichtet, den Gutachterinnen und Gutachtern gegenüber einen klaren Auftrag für die Begutachtung zu formulieren.

(7) Auf der Grundlage des Selbstberichtes der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors nach Absatz 2, der vorliegenden Evaluierungsergebnisse zur Lehre nach Absatz 4, der Vorträge mit Diskussion nach Absatz 5 sowie der auswärtigen Gutachten nach Absatz 6 verfasst die Evaluierungskommission einen schriftlichen Bericht, in dem sie die Tätigkeiten der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors anhand der festgelegten Bewährungsziele nach § 9 Abs. 2 bewertet.

(8) Die Kommission legt je nach Status dem beteiligten Fachbereich zur Beratung / Beschlussfassung im Fachbereichsrat eine Empfehlung / Entscheidung im Falle der Zwischenevaluierung über die Bewährung der Juniorprofessur und im Falle der Tenure Evaluierung zum Vollzug des Tenure-Tracks vor.

---

<sup>24</sup> Verantwortlich ist das studentische Mitglied der Kommission.

## **§ 11 Zwischenevaluierung**

- (1) Frühestens nach dem dritten und spätestens vor Ablauf des vierten Beschäftigungsjahres findet eine Evaluierung mit orientierendem Charakter zum Leistungsstand in Lehre und Forschung oder Kunst statt (§ 54 Abs. 2 HochSchG).
- (2) In den Bericht der Evaluierungskommission über das Ergebnis der Zwischenevaluierung nach § 10 Absatz 8 sind Empfehlungen für die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor im Hinblick auf die Tenure-Evaluierung aufzunehmen sowie ggf. Risiken für eine erfolgreiche Tenure-Evaluierung aufzuzeigen.
- (3) Der Fachbereichsrat entscheidet abschließend über das Ergebnis der Zwischenevaluierung und teilt der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor seine Entscheidung schriftlich mit. Die oder der Vorsitzende der Evaluierungskommission kann in die Beratung einbezogen und zur Sitzung eingeladen werden.
- (4) Die Dekanin oder der Dekan informiert die Präsidentin oder den Präsidenten über das Ergebnis der Zwischenevaluierung. Die Präsidentin oder der Präsident stellt auf Grundlage des Fachbereichsratsbeschlusses fest, ob die Voraussetzungen für die Bewährungszulage nach der Landesbesoldungsordnung W vorliegen und informiert das kollegiale Präsidium.

## **§ 12 Rückmeldung und Statusberatung**

- (1) Auf der Basis des Berichts der Evaluierungskommission führt die Dekanin oder der Dekan mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Abschluss der Zwischenevaluierung ein Gespräch zu allen Aufgabenbereichen gemäß § 9 Absatz 2 sowie der im Bericht der Evaluierungskommission gemäß § 11 Abs. 2 aufgezeigten Empfehlungen oder Risiken. Die Dekanin oder der Dekan kann zu diesem Gespräch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Evaluierungskommission hinzuziehen.
- (2) Die Inhalte des Gespräches sind schriftlich zu protokollieren. Das Protokoll ist zwingend von der Dekanin oder dem Dekan sowie der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor zu unterzeichnen. Ein Exemplar des Protokolls wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt; ein Exemplar geht dem Personalreferat zur Aufnahme in die Personalakte zu.

## **§ 13 Unterstützungsmaßnahmen**

- (1) Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann sich auf freiwilliger Basis durch eine Mentorin oder einen Mentor unterstützen lassen. Dabei ist es der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor freigestellt, ob sie oder er sich für eine Mentorin oder

einen Mentor innerhalb oder außerhalb der Universität Koblenz entscheidet. Der Fachbereich berät und begleitet die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor, sofern gewünscht, bei der Suche nach einer Mentorin oder einem Mentor.

(2) Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor informiert den Fachbereich über die oder den von ihr oder ihm gewählten Mentorin oder Mentor.

(3) Gespräche zwischen der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor (Mentee) und der Mentorin oder dem Mentor sind absolut vertraulich. Die Mentorin oder der Mentor ist nicht in die Evaluierungsverfahren einbezogen.

(4) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können darüber hinaus an den Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes teilnehmen.

#### Teil IV: Verfahren bei der Juniorprofessur mit Tenure-Track

##### **§ 14**

##### **Besonderheiten der Ausschreibung bei der Juniorprofessur mit Tenure-Track**

(1) Der Tenure-Track setzt voraus, dass bereits in der Ausschreibung verbindlich auf das Tenure-Track-Verfahren hingewiesen wurde.

(2) Die Stellenausschreibung erfolgt in der Regel international, ggf. auch in englischer Sprache. In der Ausschreibung der Professur sind die Wertigkeit sowie das Fachgebiet der späteren Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis anzugeben.

##### **§ 15**

##### **Tenure-Evaluierung**

(1) Das Tenure-Evaluierungsverfahren der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors ist nach den Regelungen des § 10 durch den Fachbereich mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors oder auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors spätestens ein Jahr vor Ende der sechsjährigen Beschäftigungsphase (oder der zweiten Anstellungsphase in den Fällen des § 126 Abs. 1 Satz 5 HochSchG) einzuleiten. Die Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung werden nicht eingerechnet und führen zur Verlängerung der sechsjährigen Beschäftigungsphase (oder der zweiten Anstellungsphase in den Fällen des § 126 Abs. 1 Satz 5 HochSchG).

(2) Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann jederzeit schriftlich auf die Durchführung des Tenure-Evaluierungsverfahrens verzichten. In diesem Fall wird das Verfahren nicht eingeleitet oder ein eingeleitetes Verfahren gilt als beendet und die Juniorprofessur endet durch Zeitablauf.

(3) Der Fachbereich legt spätestens sechs Monate vor Ablauf der sechsjährigen Beschäftigungsphase (oder der zweiten Anstellungsphase in den Fällen des § 126 Abs. 1 Satz 5 HochSchG) unter Beifügung aller relevanten Originalunterlagen der Präsidentin oder dem Präsidenten das Ergebnis des Tenure-Evaluierungsverfahrens (Beset-

zungsvorschlag) zur Beratung im Senat vor. Im Falle einer abweichenden Stellungnahme / Entscheidung des Fachbereiches zum Ergebnis der Tenure-Kommission ist dies gesondert zu begründen.

(4) Bei einer negativen Evaluierung durch den Fachbereich berät das kollegiale Präsidium zunächst über den Antrag. Das kollegiale Präsidium kann den oder die Vorsitzende der Tenure-Kommission in die Beratung einbeziehen und zur Sitzung einladen. Nach der Beratung im kollegialen Präsidium legt die Präsidentin oder der Präsident den Besetzungsvorschlag dem Senat zur Stellungnahme vor. Teilt das kollegiale Präsidium die Auffassung des Fachbereiches nicht, erfolgt die Vorlage an den Senat unter Angabe der Gründe.

Bei einer positiven Evaluierung legt die Präsidentin oder der Präsident den Besetzungsvorschlag unmittelbar dem Senat zur Stellungnahme vor.

(5) Für die Beschlussfassung im Senat gelten die Ausführungen in Ziffer 9.2. der Berufungsrichtlinie entsprechend. Bei einer positiven Stellungnahme des Senats erteilt die Präsidentin oder der Präsident den Ruf an die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor und führt Berufungsverhandlungen. Im Falle der Rufannahme wird die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor vorbehaltlich des Vorliegens der beamtenrechtlichen Voraussetzungen durch das Ministerium zur Professorin oder zum Professor unter Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im Rahmen eines privatrechtlichen Dienstvertrages ernannt. Im Falle der Rufablehnung endet die Juniorprofessur durch Zeitablauf.

(6) Bei einer negativen Stellungnahme des Senats sollen die Einwände des Senats möglichst in der Sitzung formuliert und entsprechend protokolliert werden. Die Einwände werden – soweit protokolliert – von der Präsidentin oder dem Präsidenten geprüft. Die Präsidentin oder der Präsident können zusätzliche Gutachten einholen oder ergänzende Stellungnahmen anfordern.

Das kollegiale Präsidium entscheidet unter Abwägung aller relevanten Faktoren, unter Berücksichtigung der Begründung des Fachbereiches, der vom Senat formulierten Einwände sowie der vorliegenden Unterlagen und externen Gutachten abschließend über die Gewährung oder Ablehnung des Tenure-Track.

Bei einer positiven Entscheidung wird das Tenure-Track-Verfahren nach Absatz 5 (Ruferteilung) weiter geführt. Bei einer negativen Entscheidung wird das Tenure-Track-Verfahren nach den Festlegungen in Absatz 7 beendet.

(7) Die Präsidentin oder der Präsident teilt der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor schriftlich das Ergebnis des Tenure-Evaluierungsverfahrens unter Angabe der maßgeblichen Gründe bzw. ggf. die Einwände des Senats mit. Die Präsidentin oder der Präsident erläutert im Beisein der Dekanin oder des Dekans die Gründe in einem persönlichen Gespräch.

Sofern im Rahmen der Tenure-Evaluierung die Bewährung nicht festgestellt werden konnte, kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden (§ 55 Abs. 4 Satz 4 HochSchG).

## **§ 16 Auswärtiger Ruf**

- (1) Erhält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor einen adäquaten Ruf an eine vergleichbare Universität, kann die Präsidentin oder der Präsident auf Antrag des beteiligten Fachbereiches aus Gründen der Eilbedürftigkeit von der Durchführung des Verfahrens nach § 15 absehen. Die erforderliche positive Evaluierung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors für die Besetzung der Professur erfolgt durch eine dafür nach § 8 Abs. 6 eingesetzte Tenure-Kommission auf der Grundlage der nach § 9 Abs. 2 definierten Bewährungszielen. Die Gründe sind in einem Gesamtgutachten zusammenzufassen.
- (2) Sofern aus Gründen der Eilbedürftigkeit eine Beteiligung des Senats nach § 76 Abs. 2 Nr. 10 HochSchG nicht möglich ist, trifft die Präsidentin oder der Präsident nach § 80 Abs. 2 HochSchG eine Eilentscheidung. Die umfassende Information des Senats erfolgt in der nächsten Sitzung.
- (3) Für die Beteiligung des Senates gelten die Ausführungen in § 15 Absatz 5 und 6 entsprechend.
- (4) Vorstehende Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt des Vorliegens der stellenmäßigen Voraussetzungen.

Teil V: Berufungen unter Ausschreibungsverzicht gemäß § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1,3,4, 5 und 8 i. V. m. § 50 Abs. 3 HochSchG

## **§ 17 Berufung (Professur auf Zeit) auf eine Lebenszeitprofessur (§ 50 Absatz 1 Satz 4 Nr. 1 HochSchG)**

- (1) Die Berufung einer Professorin oder eines Professors in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis (befristete Professur) auf dieselbe oder eine höherwertige Professur in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis kann ohne Ausschreibung erfolgen, sofern
- a. die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen und
  - b. dem Vorschlag des Fachbereiches eine schriftliche Begründung zum Anlass der Berufung sowie eine Stellungnahme zu den Leistungen der Professorin oder des Professors in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung sowie zur Bedeutung ihres oder seines Verbleibs an der Universität beigefügt ist. Je nach Anlass ist dem Antrag ein externes Gutachten zu den Leistungen in Forschung und Lehre beizufügen.
- (2) Anlass einer solchen Berufung kann die dauerhafte Bindung einer Professorin oder eines Professors in einem für die Universität bedeutsamen Bereich, die Abwendung eines Rufes an eine andere Universität oder die Bestätigung der Exzellenz durch herausragende Forschungsleistungen (z.B. Einwerbung einer DFG-Forschergruppe) sein.
- (3) Die Berufung erfolgt gemäß § 50 Abs. 4 Satz 1 HochSchG durch die Präsidentin oder durch den Präsidenten. Eine Befassung des Senats erfolgt nicht.

### **§ 18**

#### **Berufung einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors auf eine Lebenszeitprofessur nach § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 3 HochSchG**

Die Berufung einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors ohne Tenure-Track-Zusage auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnis kann ohne Ausschreibung erfolgen, sofern

- a. die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen,
- b. die Zwischenevaluierung nach § 11 erfolgreich abgeschlossen wurde sowie
- c. wichtige Gründe vorliegen (z.B. ein auswärtiger Ruf), die vom Fachbereich schriftlich darzulegen sind.

Für das Evaluierungsverfahren finden die Regelungen des § 15 bzw. § 16 sinngemäß Anwendung.

### **§ 19**

#### **Berufung von Professorinnen und Professoren auf eine höherwertige Professur (Wechsel des Amtes) nach § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 HochSchG**

(1) In Ausnahmefällen kann die Berufung einer Professorin oder eines Professors in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis mit Zustimmung des fachlich zuständigen Ministeriums auf eine höherwertige Professur ohne Ausschreibung erfolgen, sofern

- a. die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen und
- b. eine schriftliche Stellungnahme des Fachbereiches zu den Leistungen der Professorin oder des Professors in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung sowie zur Bedeutung ihres oder seines Verbleibs an der Universität vorliegt.

(2) Anlass einer solchen Berufung kann insbesondere die Abwendung eines Rufes einer anderen Universität auf eine entsprechende, höherwertige Professur, sein. Das Rufangebot der anderen Universität ist vorzulegen.

Eine Befassung des Senates erfolgt nicht. Er ist im Rahmen der Informationen des Personalreferates oder des Berichts der Präsidentin oder des Präsidenten zu informieren.

### **§ 20**

#### **Berufung von Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleitern auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit oder einen befristeten Beschäftigungsverhältnis nach § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 5 HochSchG**

(1) Die Berufung einer Nachwuchsgruppenleiterin oder eines Nachwuchsgruppenleiters, die oder der durch ein hochschulübergreifendes Förderprogramm gefördert wird, das seinerseits ein Ausschreibungs- und Begutachtungserfahren vorsieht, auf eine Professur in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, kann ohne Ausschreibung erfolgen, sofern

- a. die haushaltsrechtlichen Vorsetzungen vorliegen bzw. mit Zustimmung des Ministeriums durch Einrichtung einer Juniorprofessur mit kw-Vermerk im Haushalt geschaffen werden können und
- b. dem Antrag des Fachbereiches eine Stellungnahme zur Bedeutung sowie zur Einbindung in die Struktur des Fachbereiches einschließlich der vollständigen Bewerbungsunterlagen der Nachwuchsgruppenleiterin oder des Nachwuchsgruppenleiters, wissenschaftlicher Werdegang, Publikationsverzeichnis, Antrages auf Einrichtung der Nachwuchsgruppe sowie des Bewilligungsbescheides der Fördereinrichtung beigefügt sind.

(2) Die Berufung erfolgt grundsätzlich in ein Beamtenverhältnis auf Zeit als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor.

(3) Über den Antrag berät und entscheidet das kollegiale Präsidium; im Falle einer positiven Bewertung erfolgt die Ernennung durch die Präsidentin.

## **§ 21**

### **Berufung von in besonderer Weise qualifizierten Personen auf eine im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Universität liegende Professur nach § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 8 HochSchG (Leuchtturm-Verfahren)**

(1) In einem begründeten Fall und mit Zustimmung des fachlich zuständigen Ministeriums kann von der Ausschreibung einer Professur abgesehen werden, wenn eine bereits besonders qualifizierte Person berufen werden soll. Die Professur muss im Hinblick auf die Stärkung der wissenschaftlichen Exzellenz und der Profilbildung im besonderen Interesse der Universität liegen und ist in der Regel der Besoldungsgruppe W3 zugeordnet.

(2) Über die Einleitung des Verfahrens entscheidet das kollegiale Präsidium auf Vorschlag des Fachbereichs. Dem Vorschlag sind ein Beschluss des Fachbereichsrats sowie folgende Unterlagen beizufügen:

- a) ausführliche und plausible Beschreibung der Professur und deren Einpassung in das Entwicklungsprofil der Universität,
- b) plausible Würdigung der zu berufenden Person; die Begründung muss sich ausschließlich und explizit an der wissenschaftlich herausragenden Vita orientieren und aus ihr hervorgehen.

(3) Der Berufungskommission müssen mindestens zwei externe Mitglieder angehören.

(4) Es sind mindestens drei Gutachten von externen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern, die das Fach an einer anderen Universität oder gleichzusetzenden Forschungseinrichtung vertreten, einzuholen. Diese Personen müssen selbst eine hohe Reputation besitzen; eine der Personen soll im Ausland tätig sein. In den Gutachten ist die wissenschaftlich herausragende Exzellenz in Bezug auf die fachliche Ausrichtung

tung der Professur darzulegen. Es muss die Schlussfolgerung möglich sein, dass bezüglich der Exzellenz eine Ausschreibung im Sinne der Bestenauslese nicht notwendig ist.

#### Teil VI: Qualitätssicherung

### **§ 22 Qualitätssicherung**

(1) Ergänzend zu dem in dieser Satzung verankerten Qualitätssicherungskonzept (**Anlagen 4.1-4.2**) werden in einem Turnus von drei Jahren alle Vorsitzenden der eingesetzten Kommissionen sowie die Mitglieder des Tenure-Kommissions-Pools und die jeweiligen Dekaninnen und Dekane von der Hochschulleitung zu einem Erfahrungsaustausch im Hinblick auf die durchgeführte Verfahren, die in der Satzung verankerten Regelungen sowie sich hieraus ggf. ergebender Handlungs- und Änderungsbedarf eingeladen.

(2) Die Ergebnisse des Erfahrungsaustausches werden schriftlich zusammengefasst und dem Senat im Sinne einer internen Evaluierung vorgelegt.

(3) Der Senat kann Änderungen der Satzung beschließen oder ergänzende Handlungsempfehlungen aussprechen.

(4) Rein redaktionelle Änderungen, wie z.B. die Änderung der zuständigen Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter oder Abteilungen oder die Anpassung der genannten Paragraphen im Falle von Gesetzesänderungen, sofern sich hieraus keine Rechtsänderungen ergeben, sind ohne Abstimmung mit dem Senat möglich.

#### Teil VII: Inkrafttreten

### **§ 23 Inkrafttreten und Übergangsregelungen**

(1) Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Universität Koblenz-Landau, frühestens am 1. Januar 2023 in Kraft.

(2) Für die beim Inkrafttreten dieser Satzung bereits laufenden Berufungsverfahren des Campus Koblenz der Universität Koblenz-Landau gilt die Satzung und Qualitätssicherungskonzept der Universität Koblenz-Landau zur Errichtung, Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren (W1) mit und ohne Tenure-Track sowie zur Besetzung von Professuren unter Verzicht auf eine Ausschreibung (Tenure-Satzung) vom 19. Dezember 2018 fort.

(3) Für die Zwischenevaluierung der zum 7. Oktober 2020 vorhandenen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist § 11 der Tenure-Satzung der Universität Koblenz-Landau vom 19. Dezember 2018 maßgebend<sup>25</sup>. In diesen Fällen erfolgt weiterhin ein zweiphasiges Dienstverhältnis (§ 126 Abs. 1 Satz 5 HochSchG).

---

<sup>25</sup> § 11 Zwischenevaluierung

Koblenz, den 20. Dezember 2022

Prof. Dr. Stefan Wehner  
Vizepräsident für Koblenz

- 
- (1) Das Verfahren zur Zwischenevaluierung der Juniorprofessur ist nach den Regelungen des § 10 frühestens zwölf Monate und muss spätestens sechs Monate vor Ende der ersten Anstellungsphase mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors oder auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors vom Fachbereich eingeleitet werden. Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung werden nicht angerechnet und führen zur Verlängerung der ersten Anstellungsphase.
- (2) In den Bericht der Evaluierungskommission über das Ergebnis der Zwischenevaluierung nach § 10 Absatz 8 sind Empfehlungen für die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor im Hinblick auf die Tenure-Evaluierung aufzunehmen sowie ggf. Risiken für eine erfolgreiche Tenure-Evaluierung aufzuzeigen.
- (3) Der Fachbereich legt spätestens drei Monate vor Ablauf der ersten Anstellungsphase unter Beifügung aller relevanten Originalunterlagen der Präsidentin oder dem Präsidenten einen Antrag auf Verlängerung des Dienstverhältnisses mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor (zweite Anstellungsphase) vor. Im Falle der Ablehnung der Verlängerung durch den Fachbereich bedarf die Feststellung der fehlenden Bewährung als Hochschullehrerin oder als Hochschullehrer (§ 55 Abs. 1 HochSchG) einer besonderen Begründung. Im Falle einer abweichenden Entscheidung des Fachbereiches zur Einschätzung / zum Ergebnis der Evaluierungskommission ist diese ebenfalls gesondert zu begründen.
- (4) Das Präsidialkollegium kann den oder die Vorsitzende der Evaluierungskommission in die Beratung einbeziehen und zur Sitzung einladen.
- (5) Das Präsidialkollegium entscheidet abschließend und teilt der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor sowie dem Fachbereich seine Entscheidung schriftlich mit. Im Falle einer negativen Entscheidung erläutert die Präsidentin oder der Präsident ggf. im Beisein der Dekanin oder des Dekans die Gründe in einem persönlichen Gespräch und klärt die Rahmenbedingungen der Verlängerung nach Absatz 7.
- (6) Bei einer positiven Entscheidung des Präsidialkollegiums erfolgt die Verlängerung des Dienstverhältnisses um weitere drei Jahre (zweite Anstellungsphase). Mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde über die Fortsetzung des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder des Anschreibens zur befristeten Verlängerung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor zugleich die erfolgreiche Zwischenevaluierung schriftlich bestätigt.
- (7) Bei einer negativen Entscheidung des Präsidialkollegiums soll das Beamtenverhältnis oder das privatrechtliche Dienstverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors bis zu einem Jahr verlängert werden (§ 55 Abs. 1 HochSchG).

**Anlage 1**  
**der Satzung und Qualitätssicherungskonzept der Universität Koblenz zur**  
**Einrichtung, Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren (W1) mit**  
**und ohne Tenure-Track sowie zur Besetzung von Professuren unter Verzicht**  
**auf eine Ausschreibung**

Antragsteller/in:

Fachbereich/wiss. Einrichtung:

Institut/Arbeitsbereich:

Tel.:

E-Mail:

**über die Dekanin/den Dekan des Fachbereichs:**

Beratung im Fachbereichsrat am:

Ergebnis der Beratung:

An den  
Präsidenten  
Herrn Prof. Dr. Stefan Wehner  
z. H. Leiterin oder Leiter  
Referat 22: Strategische Personalplanung

**Antrag auf Einrichtung/Wiederzuweisung, Ausschreibung und Besetzung ei-**  
**ner Juniorprofessur mit und ohne Tenure-Track**

Dem Antrag sind folgende Anlagen beizufügen:

1. Entwurf Ausschreibungstext<sup>1</sup>
2. Festlegung der Evaluierungskriterien und Maßstäbe (Bewährungsziele)
3. Vorschlag zur Zusammensetzung der Berufungskommission
4. Personaltableau des Instituts

---

<sup>1</sup> Auch per E-Mail als Word-Dokument an [berufungen@uni-koblenz.de](mailto:berufungen@uni-koblenz.de)

**I. Antrag auf Einrichtung/Wiederzuweisung einer Juniorprofessur (W1) mit Tenure-Track** Planstelle: Stellen

Nr.: , NF

Wertigkeit:

Der Tenure-Track soll auf der folgenden Planstelle vollzogen werden:

Planstelle: Stellen Nr.: , NF

Wertigkeit:

Derzeitige Denomination der Professur:

**II. Antrag auf Einrichtung/Wiederzuweisung einer Juniorprofessur (W1) ohne Tenure-Track**

Planstelle: Stellen Nr.: , NF

Wertigkeit:

Derzeitige Denomination der Professur:

Zu I. und II.:

Ein Gespräch mit der Hochschulleitung zur Einrichtung/Wiederzuweisung der Juniorprofessur hat  am  bereits stattgefunden.

bisher nicht stattgefunden.

- a) Denomination der Juniorprofessur (bei Änderung, bitte Begründung angeben); ggf. gesonderte Anlage beifügen:

- b) Aufgaben, Bedeutung und Einbindung der Juniorprofessur in die Struktur des Instituts bzw. geplante strategische Neuausrichtung (ggf. gesonderte Anlage beifügen):

- c) Mittelfristige Entwicklungsperspektiven/ Strukturentwicklungen des Instituts (ggf. gesonderte Anlage beifügen):

d) Einschätzung der Bewerberlage (ggf. gesonderte Anlage beifügen):

e) Besonderer Bedarf für die Ausstattung der Juniorprofessur, z. B. Laborausstattung:

f) Anmerkungen/Ergänzungen:

Geplanter Besetzungszeitpunkt:

Für Rückfragen steht Ihnen die Leiterin oder der Leiter des Referats 22: Strategische Personalplanung gerne zur Verfügung.

Ort, den

---

Unterschrift Dekanin/Dekan

## **Anlage 2**

### **der Satzung und Qualitätssicherungskonzept der Universität Koblenz zur Einrichtung, Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren (W1) mit und ohne Tenure-Track sowie zur Besetzung von Professuren unter Verzicht auf eine Ausschreibung**

#### **Evaluierungskriterien und Maßstäbe nach § 9 Abs. 1**

Als Orientierung für die Festlegung der „Bewährungsziele“ dienen Kriterien, die sich bereits in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Der nachstehende Kriterienkatalog ist einerseits von der Überlegung bestimmt, dass diese Kriterien im Interesse fachbereichsübergreifender Qualitätsstandards möglichst einheitlich zur Anwendung gelangen sollten, dass andererseits aber auch den unterschiedlichen Fächerkulturen hinreichend Rechnung getragen werden muss. Diese Kriterien bieten deshalb einen möglichen Rahmen, der - abhängig vom jeweiligen Fachgebiet - erweitert oder eingegrenzt werden kann.

#### **Teil 1: Wissenschaftliche Qualifikation**

Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor

1. hat ein klares, stimmiges und innovatives Lehr- und Forschungskonzept für die der Juniorprofessur zugeordnete Denomination und kann dies gegenüber Fachkolleginnen und Fachkollegen überzeugend vertreten. Kriterien dafür sind insbesondere:
  - a. Schlüssigkeit und Innovation des Forschungskonzepts, auch in Hinsicht auf die Denomination der Juniorprofessur
  - b. Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich mit der Dissertation
  - c. Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes
  - d. Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung und Kooperation
    - innerhalb des Instituts, Fachbereichs bzw. der Universität
    - regional, national und international
  - e. Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich
  - f. Inhaltlich und konzeptionell schlüssiges Lehrkonzept
2. kann nachweisen, dass sie oder er während der Dauer der Juniorprofessur einschlägig auf dem Gebiet der Denomination der Professur wissenschaftlich gearbeitet und publiziert hat und kann hervorragende wissenschaftliche Leistungen im Bereich der zugeordneten Denomination nachweisen. Kriterien dafür sind insbesondere:  
Quantität und vor allem Qualität der Veröffentlichungen, belegt durch:
  - a. Breite und Tiefe der Fragestellungen und Veröffentlichungen
  - b. Plausibilität, methodische Fundierung und innovativen Charakter des Forschungsprojekts
  - c. Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes
  - d. Zitationen der Publikationen und impact factor der Zeitschriften
  - e. Rezeption und Bewertung der Veröffentlichungen in der Forschung

3. kann nachweisen, dass sie oder er in der Lage ist, ein wissenschaftliches Thema aus ihrem oder seinem Fachgebiet, auch außerhalb ihres oder seines engeren Arbeitsgebietes, in didaktisch und methodisch geeigneter Weise darzustellen, die auftretenden Fachprobleme zu erfassen, ihre oder seine Ansichten zu vertreten und in seinem Fachgebiet zu lehren

4. kann einschlägige Aktivität und Reputation in der wissenschaftlichen Gemeinschaft nachweisen. Kriterien hierfür sind insbesondere:

- a. Vorträge auf einschlägigen wissenschaftlichen Tagungen mit Relevanz für die Denomination
- b. Eingeladene Vorträge
- c. Wissenschaftliche Kooperationen mit anderen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, internationale Kooperationen, gemeinsame Veröffentlichungen, Fachtagungen
- d. Kooperationen mit kulturellen, sozialen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie mit Wirtschaft und Industrie im Bereich von Grundlagen-, anwendungs- und produktorientierter Forschung
- e. Tätigkeit als Herausgeber / Herausgeberin, Redakteur / Redakteurin oder Rezensent / Rezensentin für wissenschaftliche Journale und andere Publikationen

5. kann nachweisen, dass sie / er in der Lage ist, erfolgreich Drittmittel für wissenschaftliche Projekte einzuwerben, deren Umfang, Art und Geldgeber den Gepflogenheiten der jeweiligen wissenschaftlichen community mit Berücksichtigung des aktuellen Karrierestandes entspricht. Kriterien hierfür sind insbesondere:

- a. Drittmittelinwerbungen bei grundlagenorientierten Forschungsförderorganisationen (z. B. DFG)
- b. Drittmittelinwerbungen bei anderen einschlägigen wissenschaftlichen Förderorganisationen (z. B. BMBF, EU) oder anderen wissenschaftlichen Forschungsorganisationen
- c. Zum Zeitpunkt der Zwischenevaluierung: Drittmittelaktivitäten (laufende Anträge, abgelehnte Anträge) und Strategie zur Drittmittelinwerbung

## **Teil 2: Qualifikation als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer**

Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor

6. kann eine gute pädagogische und didaktische Befähigung sowie Fachwissen (theoretische Fundierung, Hochschuldidaktik) im Lehrgebiet der Professur nachweisen. Kriterien hierfür sind insbesondere:

- a. Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial etc.)
- b. Einsatz von Multimedia und Förderung der Multimedia-Kompetenz der Studierenden
- c. Umfang der Lehraktivität im Hinblick auf die Lehrverpflichtung

- d. Lehrevaluierung durch Studierende (grundsätzlich sind alle Lehrveranstaltungen zu evaluieren)
  - e. Inhaltliche und methodische Tiefe des Lehrkonzepts
  - f. Lehrspektrum
  - g. Einbindung in Studiengänge und Prüfungen
  - h. Internationalität
7. ist erfolgreich in der Betreuung von Promotionen und Studienabschlussarbeiten. Kriterien hierfür sind insbesondere:
- a. Laufende Promotionen und Studienabschlussarbeiten
  - b. Abgeschlossene Promotionen und Studienabschlussarbeiten
  - c. Gutachten abgeschlossener Promotionen und Studienabschlussarbeiten
  - d. jeweilige Betreuungsfunktion
  - e. Beratungsfähigkeit
  - f. Selbstreflexion über eventuell abgebrochene Promotionen und Studienabschlussarbeiten
8. hat sich aktiv in der akademischen Selbstverwaltung bzw. Wissenschaftsorganisation engagiert. Kriterien hierfür sind insbesondere:
- a. Erläuterung der Aktivitäten in der akademischen Selbstverwaltung
  - b. Mitgliedschaft in Gremien (Dauer, Kontinuität) und eigener Beitrag
  - c. Übernahme von Funktionen im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung
  - d. Tätigkeit für Wissenschafts- oder Standesorganisationen
9. besitzt Personalführungskompetenzen. Kriterien hierfür sind insbesondere:
- a. eigene extern oder intern durchgeführte Weiterbildung
  - b. Nachweis von Führungserfahrung (z. B. Leitung von Arbeitsgruppen)
10. Ggf. Aufstellung und Nachweis sonstiger Leistungen, die wichtig für die Juniorprofessur bzw. Professur erscheinen, z. B.:
- a. Internationalität (Betreuung von Austauschstudierenden, internationalen Doktoranden / Doktorandinnen, Teilnahme an internationalen Hochschulkooperationen, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen etc.)
  - b. Auszeichnungen und Preise
  - c. Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
  - d. Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen

### **Anlage 3**

#### **der Satzung und Qualitätssicherungskonzept der Universität Koblenz zur Einrichtung, Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren (W1) mit und ohne Tenure-Track sowie zur Besetzung von Professuren unter Verzicht auf eine Ausschreibung**

#### **Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors (§ 10 Abs.2) zu den nach § 9 Absatz 2 vereinbarten Bewährungszielen**

Der Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors besteht aus einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation. Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten bis zur Zwischenevaluierung bzw. der Tenure-Evaluierung zur Erreichung der vereinbarten Bewährungsziele. In der persönlichen Stellungnahme soll auch und insbesondere der bereits erreichte Grad der Zielerreichung erläutert und kritisch diskutiert werden. Es sollen Strategien beschrieben werden, wie die geforderten Ziele in der verbleibenden Zeit erreicht werden sollen bzw. durch welche Leistungen nicht erreichte Ziele kompensiert wurden.

Die Dokumentation enthält eine faktische Bestandaufnahme zu den Leistungen in Forschung, Lehre, Betreuung von wissenschaftlichem Nachwuchs, Personalführungskompetenz sowie Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung zu den nach § 9 Absatz 2 vereinbarten Bewährungszielen.

Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor wird gebeten den Selbstbericht entsprechend der Systematik in Anlage 2 zu erstellen.

Es liegt im Verantwortungsbereich der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors dem Selbstbericht die für die Evaluierung der Leistungen erforderlichen aussagekräftigen Unterlagen, wie z. B. Forschungs- und Lehrkonzept, Publikationsverzeichnis, Lehrevaluierungen, maßgebliche Publikationen, Gutachten zu Drittmittelprojekten usw. beizufügen. Auf eine abschließende Aufzählung oder die Angabe einer Seitenzahl wurde bewusst verzichtet.

Anlage 4.1

der Satzung und Qualitätssicherungskonzept der Universität Koblenz zur Einrichtung, Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren (W1) mit und ohne Tenure-Track sowie zur Besetzung von Professuren unter Verzicht auf eine Ausschreibung

Qualitätskreislauf Zwischenevaluierung Juniorprofessur



