

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

Vom 18. Dezember 2018

geändert durch Satzung vom 16. Januar 2019

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 Nachwuchsprofessuren 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 Hochschulpersonalgesetz vom 23. Mai 2006 in der jeweils gültigen Fassung (BayHSchPG).
- (2) ¹Im Auswahlverfahren für Tenure-Track-Berufungen kommt dem wissenschaftlichen Potenzial der Bewerberinnen und Bewerberinnen gesteigerte Bedeutung zu. ²An dem Berufungsverfahren für Tenure-Track-Professuren werden fachlich international ausgewiesene Gutachterinnen oder Gutachter beteiligt. ³Es 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) ¹Soll eine Juniorprofessur oder eine befristete W2-Professur mit Tenure-Track versehen werden, wird dies bereits in der Ausschreibung eindeutig zum Ausdruck gebracht. ²Unter Tenure-Track wird die verbindliche Zusage einer Berufung auf eine unbefristete Professur nach positiver Tenure-Evaluation ohne erneute Ausschreibung verstanden. ³Die Tenure-Track-Zusage steht nicht unter einem Stellenvorbehalt.

§ 3 Rahmenbedingungen

- (1) Die dienstrechtliche Stellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren richtet sich nach Art. 15 BayHSchPG.
- (2) ¹An der Zwischenevaluation oder Tenure-Evaluation dürfen keine Personen beteiligt werden, die befangen sind oder bei denen Besorgnis der Befangenheit besteht. ²Der Berufungsleitfaden der KU gilt entsprechend. ³Mögliche 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. ⁴Die jeweils zuständige Kommission entscheidet über den Ausschluss vom Verfahren ohne Mitwirkung des oder der Betroffenen.
- (3) ¹Während 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. ²Bei der Leistungsbeurteilung dürfen sich Verzögerungen im wissenschaftlichen Werdegang aufgrund familiärer Verpflichtungen (zum Beispiel Elternzeit, Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) nicht nachteilig auswirken.
- (4) 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) ¹Die Forschungstätigkeit und der Beitrag, der zur Forschung des Fachgebiets geleistet wird, stellt einen entscheidenden Aspekt der in dieser Satzung geregelten Evaluationen dar. ²Zudem ist die Lehrleistung als wesentlich für die Evaluationen anzusehen. ³Daneben fließen auch Engagement in der akademischen Selbstverwaltung und außeruniversitäres akademisches Engagement sowie überfachliche Qualifikationen in die Evaluationen ein. ⁴Es wird jedoch nicht das gleiche Engagement in der universitären Selbstverwaltung wie von Professorinnen und Professoren, welche eine unbefristete Stelle innehaben, erwartet. ⁵Die Evaluationskriterien für die einzelnen Bereiche sind in der **Anlage** zu dieser Satzung in einem Kriterienkatalog aufgeführt.
- (2) ¹Die einzelnen Kriterien sind entsprechend der Bedeutung und Realisierungschancen im jeweiligen Fach zu gewichten. ²Auf 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. ³Der persönliche Entwicklungsplan wird Teil der Berufungsvereinbarung.

§ 5 Mentoring

- (1) ¹Die berufene Person wird für den Befristungszeitraum von einer fachnahen Mentorin oder einem fachnahen Mentor begleitet. ²Die Mentorin oder der Mentor wird nach Rufannahme vom zuständigen Fakultätsrat im Einvernehmen mit der berufenen Person benannt. ³Die Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor kann abgelehnt werden. ⁴Als Mentorinnen oder Mentoren können sowohl Professorinnen oder Professoren der KU, die einer anderen Fakultät angehören, als auch externe Professorinnen oder Professoren benannt werden.

- (2) ¹Die 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. ²Die 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

¹Die 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. ²In diesen Jahresgesprächen wird jeweils ein Zwischenfazit über das vergangene Jahr gezogen sowie Ausblick auf das folgende Jahr gegeben. ³Die Jahresgespräche werden protokolliert und die Protokolle von den Beteiligten unterzeichnet. ⁴Auf 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 Evaluationskommission

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

§ 8 Zeitplan

¹Die Zwischenevaluation findet im dritten Jahr einer Juniorprofessur statt. ²Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor wird vor Ablauf der ersten zwei Jahre der Juniorprofessur von der Evaluationskommission zur Einreichung des Selbstberichts innerhalb einer Frist von fünf Monaten aufgefordert. ³Das Evaluierungsverfahren beginnt mit der Abgabe des Selbstberichts und soll spätestens vier Monate vor Ablauf des dritten Jahres abgeschlossen sein.

§ 9 Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors

- (1) Nach Aufforderung durch die Evaluationskommission erstellt die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor einen Selbstbericht.
- (2) ¹In 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. ²Auch sollte auf die für die Juniorprofessur zur Verfügung stehenden Ressourcen eingegangen werden.

- (3) ¹Dem Selbstbericht ist ein Lebenslauf beizufügen. ²Zudem sind die Ergebnisse von Lehrevaluationen beizulegen oder eine Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans, wenn keine Lehrevaluationen vorliegen. ³Eine 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) ¹Der 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. ²Die Gutachterinnen oder Gutachter sollen fachlich ausgewiesene Professorinnen oder Professoren aus verschiedenen Hochschulen sein. ³Vorschläge 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.

§ 11

Bericht der Evaluationskommission

- (1) ¹Aufgrund 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. ²Der 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 weiteren wissenschaftlichen Entwicklung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors.
- (2) ¹Ist die Juniorprofessur mit Tenure-Track verbunden, benennt die Evaluationskommission zudem in dem Bericht Stärken und Schwächen im bisherigen Verlauf der Juniorprofessur und zeigt Handlungsmöglichkeiten mit Blick auf die Tenure-Evaluation auf.

§ 12

Vorschlag des Fakultätsrats und Beschluss des Präsidiums

- (1) ¹Aufgrund aller vorliegenden Dokumente (persönlicher Entwicklungsplan, Dokumentation der Jahresgespräche, Selbstbericht, Bericht der Evaluationskommission, externe Gutachten) entscheidet der Fakultätsrat über den Vorschlag zur Verlängerung der Juniorprofessur an das Präsidium. ²Das Ergebnis der Entscheidung wird schriftlich festgehalten und beinhaltet die Abstimmungsergebnisse des Fakultätsrats sowie die Begründung für das Votum. ³Die 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. ⁴Lautet die Empfehlung 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. ⁵Der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor ist in diesem Fall unter Einräumung einer Frist von zwei Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme zu gewähren. ⁶In 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. ⁷Nach Gewährung oder Nichtinanspruchnahme dieser Rechte entscheidet der Fakultätsrat endgültig über seine Empfehlung. ⁸Die Dekanin oder der Dekan leitet die Empfehlung des Fakultätsrats an das Präsidium weiter und fügt die entsprechenden Unterlagen bei.

- (2) ¹Das Präsidium beschließt bei positivem Evaluationsergebnis auf Vorschlag des Fakultätsrats die Verlängerung des Dienstverhältnisses gemäß Art. 15 BayHSchPG und informiert die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor schriftlich über die Entscheidung. ²Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor erhält eine Bescheinigung über die erfolgreich absolvierte Zwischenevaluation. ³Wird das Dienstverhältnis aufgrund negativer Zwischenevaluation nicht auf sechs Jahre verlängert, wird das Dienstverhältnis im Rahmen des BayHSchPG auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert.

§ 13

Feedback-Gespräch, Fortschreibung des persönlichen Entwicklungsplans

- (1) ¹Im 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. ²Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann die Mentorin oder den Mentor zu dem Gespräch hinzuziehen. ³Die 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

- (1) Die Dekanin oder der Dekan fordert die W2-Professorin oder den W2-Professor im dritten Jahr der Professur zur Abgabe eines Selbstberichts über Aktivitäten und Leistungen der vergangenen Jahre und geplante Vorhaben in den kommenden Jahren der W2-Professur auf.
- (2) Die W2-Professorin oder der W2-Professor hält nach Abgabe des Selbstberichts einen hochschulöffentlichen Vortrag zu einem selbstgewählten Thema.

§ 15

Stellungnahme zur Perspektiveinschätzung

¹Auf Grundlage des Selbstberichts und des hochschulöffentlichen Vortrags 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. ²Die Dekanin oder der Dekan kann sich dazu mit Fachvertreterinnen und Fachvertretern beraten. ³Die 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.

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) ¹Über die dauerhafte Übertragung einer unbefristeten Professur wird im Rahmen eines Tenure-Verfahrens entschieden. ²Die Durchführung eines Tenure -Verfahrens können Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren mit Tenure-Track-Option sowie W2-Professorinnen oder W2-Professoren mit Tenure-Track-Option beantragen. ³Der Antrag muss spätestens ein Jahr vor Ablauf der Juniorprofessur oder der befristeten W2-Professur an die Präsidentin oder den Präsidenten gerichtet werden. ⁴Der Antrag kann zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens ohne Begründung zurückgenommen werden. ⁵Das Tenure-Verfahren kann durch das Präsidium mit Einverständnis der Kandidatin oder des Kandidaten vorgezogen werden, wenn ein externer Ruf auf eine unbefristete Professur vorliegt. ⁶Bei Durchführung des Tenure-Verfahrens wird von einer Ausschreibung der zu besetzenden Stelle abgesehen.
- (2) ¹Zusammen 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. ²Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nehmen dabei insbesondere auf die zweite Phase der Juniorprofessur Bezug.
- (3) ¹Neben 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. ²Die ständige Tenure-Kommission kann noch weitere Unterlagen anfordern.

§ 18 Ständige Tenure-Kommission, Geschäftsführung

¹Die Tenure-Evaluation im Rahmen des Tenure-Verfahrens wird durch die Ständige Tenure-Kommission durchgeführt, die als Berufungsausschuss fungiert. ²Die 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 Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium bestellt werden. ⁴Die oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der KU ist ebenfalls Mitglied der Tenure-Kommission. ⁵Zudem werden für jedes Tenure-Verfahren vom Präsidium auf Vorschlag des jeweils zuständigen Fakultätsrats zwei fachnahe externe Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler als Mitglieder der Tenure-Kommission bestellt. ⁶Auf Vorschlag der Tenure-Kommission bestimmt das Präsidium eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie deren oder dessen Stellvertretung aus dem Kreis der Mitglieder. ⁷Die 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. ⁸Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder soll mindestens ein Drittel betragen. ⁹Die Tenure-Kommission wird

administrativ durch eine Geschäftsführerin oder einen Geschäftsführer unterstützt, die oder der an den Sitzungen der Tenure-Kommission teilnehmen kann.

§ 19 Prüfung der Erfolgsaussichten

¹Die Tenure-Kommission prüft vor Einleitung der Tenure-Evaluation die Erfolgsaussichten eines Tenure-Verfahrens. ²Beschließt die Tenure-Kommission bei Anwesenheit aller Mitglieder einstimmig, dass keine positive Tenure-Evaluation zu erwarten ist, ist das Tenure-Verfahren beendet und eine Tenure-Evaluation gemäß § 20 findet nicht statt. ³Die Entscheidung der Tenure-Kommission ist zu begründen. ⁴§ 20 Abs. 6 gilt entsprechend.

§ 20 Tenure-Evaluation

- (1) ¹Die Tenure-Kommission holt drei externe fachnahe Gutachten ein, davon in der Regel von zwei fachlich international ausgewiesenen Gutachterinnen oder Gutachtern. ²Die externen Gutachterinnen und Gutachter sollen Professorinnen und Professoren unterschiedlicher Hochschulen sein. ³Die 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) Die Kandidatin oder der Kandidat wird zu einem hochschulöffentlichen Probevortrag über ein selbstgewähltes Thema mit anschließender Diskussion eingeladen.
- (3) ¹Die 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, ob die Kandidatin oder der Kandidat aufgrund der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung zur Berufung auf eine unbefristete Professur vorgeschlagen wird. ²Die Tenure-Kommission fasst 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) ¹Das Präsidium entscheidet über den Berufungsvorschlag der Universität zur Übernahme auf eine unbefristete Professur. ²Eine Ablehnung darf nur auf der Grundlage formaler Kriterien erfolgen. ³Das 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 BayHSchPG bis zu ein Jahr verlängert.

V. Schlussbestimmung

§ 21 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.