



**UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG**  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

## **Juniorprofessur (W1)**

***Handreichung zur Berufung, Begleitung und Evaluation  
von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren  
(ohne Tenure-Track)***

Stand: Juli 2022

## I. Zielsetzung

An der Universität Heidelberg gibt es verschiedene Karrierewege auf dem Weg zur Professur: Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung, Tenure-Track-Professur (W1) sowie Juniorprofessur (ohne Tenure) in der Besoldungsgruppe W1.

Das hohe Maß an akademischer Selbständigkeit ist ein entscheidendes Charakteristikum der Juniorprofessur, deren Stellenprofil einer vollen Professur gleicht. Die Juniorprofessur ermöglicht unabhängige Forschung und Lehre an Hochschulen, beinhaltet die eigenständige Betreuung und Erstgutachtertätigkeiten von Dissertationsarbeiten sowie das Abnehmen von Promotionsprüfungen und dient der Qualifizierung für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur. Juniorprofessor\*innen sind auch in die akademische Selbstverwaltung eingebunden und erwerben damit wichtige Kompetenzen für ihre weitere Laufbahn.

Die Phase der Juniorprofessur ist auf sechs Jahre befristet, in der Regel erfolgt nach drei Jahren eine umfassende konsiliarische Evaluation, die der Beratung und der Vermeidung von Hindernissen auf dem Weg zur erfolgreichen Abschlussevaluation dient. Im Rahmen der Abschlussevaluation wird anhand klar definierter Leistungskriterien die grundsätzliche Befähigung zum Professorenamt (Eignungsevaluation) überprüft.

Diese Handreichung dient zur Orientierung und zur Strukturierung des Verfahrens. Sie richtet sich sowohl an die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber selbst als auch an diejenigen, die in den wissenschaftlichen Einrichtungen für die Berufung, Begleitung und Evaluation der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren verantwortlich sind.

Rechtsgrundlagen sind die „Satzung der Universität Heidelberg über die Evaluation von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren“ (JunProfEvalS), die fakultätsspezifischen „Verfahrensordnungen“, sowie die „Satzung der Universität Heidelberg zur Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit bei Kinderbetreuung und Pflege“ in der jeweils gültigen Fassung.

## II. Besonderheiten im Rahmen des Auswahlverfahrens (Ernennung auf W1)

Offene Stellen für Juniorprofessuren werden in der Regel international in deutscher und englischer Sprache ausgeschrieben. In folgenden Punkten ist die Berufung auf eine W1-Juniorprofessur ohne Tenure Track gegenüber der einem regulären Berufungsverfahren vereinfacht: In der Auswahlkommission sind Professorinnen und Professoren aus anderen Fakultäten sowie von Vertreter des wissenschaftlichen Dienstes nicht zwingend als Mitglieder erforderlich. Auch auswärtige Gutachten sind nicht zwingend vorgeschrieben. In schwierigen Fällen empfiehlt es sich jedoch, diese hinzuzuziehen. Ansprechpartner für diese Schritte ist die [Abteilung Personalservice für Beamte](#) (Team Berufungen).

Juniorprofessuren sind als Qualifikationsstellen zu verstehen, zielen also auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in einer frühen Karrierephase. Idealerweise sollten entsprechend der Leitlinien Karriereentwicklung der Universität Heidelberg zwischen Promotion und der angestrebten Übernahme auf die Lebenszeitprofessur nicht mehr als zehn Jahre liegen. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen

- Nach § 51 LHG sollte die Vorbeschäftigungszeit als Akademische Mitarbeiterin bzw. Akademischer Mitarbeiter in der Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre) betragen haben.
- Im Einzelfall sind Zeiten der Kindererziehung oder zusätzliche außerwissenschaftliche Qualifikationszeiten zu berücksichtigen.
- Quereinstiege aus anderen Karrierewegen (z.B. Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung) sind möglich und können, solange sie in der frühen Karrierephase stattfinden, sinnvoll sein.

- Erbrachte Leistungen können im Einzelfall grundsätzlich angerechnet und eine Eignungsevaluation vorzeitig eingeleitet werden, sofern ein berechtigtes Interesse besteht, allerdings in der Regel nicht vor Ende des zweiten Dienstjahres des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin (§ 9 JunProfEvals). Vorzeiten auf einer anderen Juniorprofessur sind nach LHG zwingend anzurechnen
- Die Berufung von Kandidatinnen und Kandidaten, die bereits eine Habilitation erbracht haben, ist ausgeschlossen, da das Qualifizierungsziel der Juniorprofessur der Habilitation entspricht.

Mitglieder der Universität Heidelberg (Hausberufungen) können auf eine Juniorprofessur nur in begründeten Ausnahmefällen berufen werden, sofern der Kandidat oder die Kandidatin nach dem ersten Hochschulabschluss nach Heidelberg gewechselt hat oder zwei Jahre an einer anderen Einrichtung beschäftigt war (§ 51 Abs. 5 Satz 2 LHG).

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden i.d.R. für die Dauer von sechs Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt oder in einem privatrechtlichen Vertragsverhältnis beschäftigt. Für die Ernennung im Beamtenverhältnis gilt nach § 48 Abs. 1 LHO eine Altersgrenze von 42 Jahren.

Die Stelleninhaber nehmen gemäß § 51 Abs. 1 Satz 1 LHG ihre Aufgaben als Professorinnen und Professoren in Forschung und Lehre selbständig wahr. Sie erhalten von der Universität jeweils eine angemessene Ausstattung.

Der [Dual Career Service](#) unterstützt in dieser Phase die Partnerinnen bzw. Partner der Berufenen in der Suche nach einer beruflichen Perspektive vor Ort und stellt bei Kinderbetreuungsfragen auch den Kontakt zum Service für Familien der Universität her. Für Auswahlkommissionen und deren Vorsitzende gibt es das Angebot, die Beratung und Begleitung des Auswahlprozesses durch Expertinnen der [Stabsstelle Tenure-Track-Professur](#) in Anspruch zu nehmen.

### **Berufungsvereinbarung zur Evaluation**

Die Berufungsvereinbarung zur Evaluation schafft von Anfang an Transparenz und Sicherheit für alle Beteiligten und dient als wichtiger Orientierungspunkt im Evaluationsverfahren.

Als Grundlage für die Berufungsvereinbarung legt die Auswahlkommission bei ihrem Beschluss über den Berufungsvorschlag fachspezifische Kriterien für die spätere Eignungsevaluation fest. Den Rahmen bilden die in § 8 der Evaluationssatzung genannten Leistungsbereiche: maßgeblich werden die fachlichen Leistungen in den Bereichen Forschung (Befähigung zu selbstständiger Forschungstätigkeit) und Lehre (pädagogische Eignung zu wissenschaftlicher Lehre) beurteilt; Leistungen im Bereich der Nachwuchsförderung der Akademischen Selbstverwaltung werden gewürdigt, haben jedoch nachrangige Priorität.

Anhang 1 gibt einen tabellarischen Überblick über die Leistungsbereiche und Kriterien. Die Fakultät reicht diese Aufstellung zusammen mit der Berufsungsliste bei der [Abteilung Personalservice für Beamte](#) (Team Berufungen) ein.

Die Berufungsvereinbarung wird vom Rektor (vertreten durch den Kanzler) und der oder dem Berufenen unterzeichnet. Der Dekan und der Geschäftsführende Direktor des Instituts erhalten diese Berufungsvereinbarung zur Kenntnis. Im Rahmen der Konsiliarischen und der Eignungs-Evaluation erhalten die (stimmberechtigten) Kommissionsmitglieder ebenfalls Einsicht in diese Berufungsvereinbarung.

Sollte sich im Rahmen der Konsiliarischen Evaluation die Notwendigkeit zur Anpassung der Kriterien ergeben, bedarf dies der Absprache mit Institut, Fakultät und Rektorat.

Die [Stabsstelle Tenure-Track-Professur](#) steht für diesen Verfahrensschritt als Ansprechpartner zur Verfügung.

### III. Systematische Begleitung

#### Erstgespräch am Institut

Neuberufene Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sollen in den ersten drei Monaten nach Dienstantritt ein Auftaktgespräch mit dem Dekan oder der Dekanin und/oder der Institutsleitung und/oder einem weiteren, möglichst fachnahen Hochschullehrenden dieser Fakultät zur fachlichen und organisatorischen Verortung am Institut führen. Im Rahmen dieses Gesprächs werden die Kriterien aus der Berufungsvereinbarung gemeinsam mit dem Stelleninhaber bzw. der der Stelleninhaberin präzisiert und ggf. ein Qualifizierungs- bzw. Arbeitsplan erstellt.

#### Personalentwicklung: Zertifikats-Programm für Juniorprofessor\*innen

Allen neu eingetretenen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren steht im Rahmen der heiTRACKS Karriereförderung das Zertifikats-Programm für Juniorprofessor\*innen der Abteilung [Personalentwicklung](#) offen. Ziel ist die Vorbereitung auf die Anforderungen einer W3-Professur im überfachlichen Bereich zu Themen wie Führungskompetenz und Lehre sowie eine strukturierte persönliche Begleitung während dieser Karrierephase.

Es besteht aus zwei Modulen (Basis und Aufbau) und erstreckt sich über die Dauer der sechs Jahre der Juniorprofessur. Weiterbildungen zur den Bereichen überfachliche und persönliche Entwicklung, Forschung, Lehre und Akademische Verwaltung fördern die strukturierte überfachliche Kompetenzentwicklung vorbereitend auf eine W3-Professur. Durch universitätsinterne Veranstaltungen werden Vernetzung und interdisziplinäre Zusammenarbeit gefördert und Kenntnisse über interne Strukturen an der Universität Heidelberg vermittelt. Im Coaching und durch kollegiale Beratung können die Juniorprofessor\*innen ihre individuellen Fragestellungen im Arbeitskontext klären. Nach der vollständigen Teilnahme erhalten die Juniorprofessor\*innen ein Zertifikat.



Für den Erhalt des Zertifikates sind folgende Programmteile verpflichtend:

- Im Basismodul „Karrieregespräch“ mit der Abteilung Personalentwicklung steht die frühzeitige Planung der Karrierephase im Vordergrund. Die erste Phase des Ankommens an der Universität Heidelberg wird individuell und bedarfsorientiert unterstützt. Es wird ein maßgeschneidertes Paket zusammengestellt, so dass die Auswahl der Angebote im Aufbaumodul zu den konkreten Bedarfen und Vorkenntnissen der Person und den Anforderungen am Institut passt.
- Aufbaumodul „Baustein I: Weiterbildung“: in 6 Jahren wird mindestens jeweils ein Angebot aus den Themenbereichen überfachliche und persönliche Entwicklung, Forschung, Lehre und Akademische Verwaltung im Gesamtvolumen von mindestens 60 UE besucht.
- Aufbaumodul „Baustein II: Veranstaltungen“: in 6 Jahren werden mindestens 6 universitätsinterne Veranstaltungen besucht.
- Der „Baustein III: Coaching und Kollegiale Beratung“ kann optional wahrgenommen werden.

Alternativ zur vollständigen Teilnahme mit Zertifikat können auch punktuell Angebote aus dem Programm wahrgenommen werden.

[www.uni-heidelberg.de/zertifikat-jp](http://www.uni-heidelberg.de/zertifikat-jp)

#### **IV. Konsiliarische Evaluation**

Die konsiliarische Evaluation (JunProfEvalS §§ 5ff) findet in der Regel in der zweiten Hälfte des dritten Dienstjahres statt. Zweck der konsiliarischen Evaluation ist es, frühzeitig mögliche Hindernisse für eine erfolgreiche Eignungsevaluation aufzuzeigen. Diese Evaluation hat keinen Prüfungscharakter im engeren Sinne, sondern vor allem Förder- und Unterstützungscharakter.

Die konsiliarische Evaluation wird durch den schriftlichen Antrag des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin an die zuständige Fakultät eingeleitet. Der Antrag kann bis zum Ablauf von 30 Monaten seit Dienstbeginn gestellt werden. Im Fall der Beurlaubung, z.B. aufgrund von Elternzeit, oder der Betreuung von Kindern, kann der Evaluationszeitpunkt in Analogie zur Satzung der Universität Heidelberg zur Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit bei Kinderbetreuung und Pflege, verschoben werden. Bei Beantragung einer vorgezogenen Eignungsevaluation oder eines Habilitationsverfahrens, auch an einer anderen Hochschule, wird die konsiliarische Evaluation ausgesetzt.

Zuständig für die konsiliarische Evaluation ist eine für jeden Einzelfall gebildete Konsiliarkommission der Fakultät (§ 4 Abs 1 JunProfEvalS). Sie besteht aus mindestens drei hauptamtlichen Professorinnen und Professoren. Ein Mitglied der Kommission soll der Studiendekan oder die Studiendekanin sein und mindestens ein Mitglied soll eine deutliche fachliche Nähe zu dem Kandidaten oder der Kandidatin aufweisen. Um dies zu gewährleisten, kann das Dekanat auch ein auswärtiges Mitglied in die Kommission berufen. Mittel und Ablauf der Evaluation werden zur angemessenen Berücksichtigung der unterschiedlichen Fachkulturen von den Fakultäten durch Verfahrensordnungen bestimmt.

Grundlage der Evaluation ist ein Selbstbericht (vgl. Anlage 2; in den Verfahrensordnungen der Fakultäten sind die jeweiligen Schwerpunkte genannt). Fachliche Stellungnahmen können von der Kommission eingeholt werden, soweit sie dies für erforderlich hält. Den Abschluss der Evaluation bildet ein schriftlicher Bericht der Kommission. Dieser soll klar erkennen lassen, wie die Kommission die Aussichten des Juniorprofessors bzw. der Juniorprofessorin für eine erfolgreiche Eignungsevaluation zum gegenwärtigen Zeitpunkt einschätzt.

## V. Eignungsevaluation

Die *Eignungsevaluation* am Ende der sechsjährigen Qualifikationszeit dient der Feststellung der generellen Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer gemäß § 51 Abs. 7 Satz 2 LHG und stellt hochschulrechtlich das Äquivalent zum Habilitationsprüfungsverfahren dar. Gegenstand der Eignungsevaluation sind die Leistungen des Kandidaten oder der Kandidatin in Forschung und Lehre, insbesondere

- die Eignung und Befähigung zu selbstständiger Forschungstätigkeit, wie sie Professoren aufgegeben ist,
- die pädagogische Eignung zu wissenschaftlicher Lehre sowie
- die Befähigung, eine wissenschaftliche Fragestellung und die hierauf gefundenen Antworten in mündlichem Vortrag verständlich, kompetent und kritisch darzustellen und mit fachlich vorgebildeten Zuhörern auf wissenschaftlichem Niveau zu diskutieren.

Leistungen im Bereich der Nachwuchsförderung der Akademischen Selbstverwaltung werden gewürdigt, haben jedoch nachrangige Priorität.

Die Eignungsevaluation wird durch den schriftlichen Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors an die Fakultät eingeleitet. Der Antrag kann frühestens nach zwei Dienstjahren und muss spätestens 12 Monate vor Ende der Dienstzeit gestellt werden.

Als Eignungsfeststellungskommission fungiert die in der Fakultät für Habilitationsangelegenheiten zuständige Kommission, es sei denn die Habilitation- oder Evaluationsordnung der Fakultät sieht eine andere Regelung vor. Nach Möglichkeit sollten die Mitglieder der Konsiliarkommission Teil der Evaluationskommission sein. Ansprechpartner für diesen Verfahrensschritt ist die [Abteilung Personalservice für Beamte](#).

Zur Vorbereitung der Kommissionsentscheidung hat der Kandidat bzw. die Kandidatin einen Selbstbericht einzureichen (Gliederung siehe Anhang 2). Neben dem Selbstbericht sind dem Antrag beizufügen:

- eine Erklärung darüber, dass bisher weder an der Universität Heidelberg noch an einer anderen Hochschule mit Habilitationsrecht ein Antrag auf Zulassung zur Habilitationsprüfung gestellt beziehungsweise eine Habilitationsschrift eingereicht wurde,
- Themenvorschläge für einen wissenschaftlichen Vortrag mit Aussprache entsprechend den in der Fakultät geltenden Regelungen in der Habilitations- oder Evaluationsordnung,
- die Benennung von Fächern, für die über die Funktionsbezeichnung der Juniorprofessur hinaus die Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrer\*in beantragt wird.

Für die Beurteilung der *Forschungsleistungen* werden Gutachten entsprechend der in der Fakultät geltenden Regelungen der Habilitations- oder Evaluationsordnung eingeholt, in der Regel mindestens zwei. Die Gutachter haben zu der Frage Stellung zu nehmen, ob die Forschungsleistungen des Kandidaten oder der Kandidatin als habilitationsäquivalent (für Gutachterinnen und Gutachter aus dem Ausland: „auf eine Vollprofessur berufbar“) zu bewerten sind. Die Beurteilung der *Leistungen in der Lehre* erfolgt auf Basis eines Berichtes des Studiendekans oder der Studiendekanin, auf der Basis der eingereichten Unterlagen sowie etwaiger Lehrproben. Alle Gutachten und Stellungnahmen sollen spätestens sechs Monate nach Anforderung vorliegen.

Die Befähigung zum wissenschaftlichen Vortrag und zum Diskurs mit einem Fachpublikum wird im Rahmen eines universitätsöffentlichen Vortrags entsprechend der Regelungen der Habilitation- oder Evaluationsordnung der zuständigen Fakultät überprüft.

Anschließend fasst die Kommission darüber Beschluss, ob die Eignung und Befähigung des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin zur Hochschullehre gemäß § 51 Abs. 7 LHG gegeben ist und benennt die Fächer, auf die sich die Feststellung bezieht. Zur verlässlichen Planung sollte der Beschluss der Eignungsfeststellungskommission spätestens vier Monate vor Ende der Dienstzeit vorliegen.

Über die Feststellung der Eignung und Befähigung zum Hochschullehramt ist eine von Rektor/Rektorin und Dekan/Dekanin zu unterzeichnende Urkunde auszufertigen und der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor auszuhändigen. Die Feststellung ist ferner in einer der Bekanntmachung erfolgreicher Habilitationen entsprechenden Weise bekannt zu machen

### **Endevaluation bei vorzeitigem Ausscheiden oder bei vorzeitiger Eignungsevaluation**

Zweck der Eignungsevaluation ist die Feststellung der Eignung und Befähigung zum Hochschullehramt (LHG § 51 Abs. 7). Eine Eignungsevaluation findet daher nicht statt, wenn

- die Eignung und Befähigung zum Hochschullehramt im Rahmen eines Habilitationsprüfungsverfahrens festgestellt wurde (Zulassungshindernis, § 9 Abs. 3 JunProfEvalS)
- die habilitationsäquivalenten Leistungen im Rahmen einer Berufung auf eine W3-Professur durch die berufende Hochschule festgestellt und der Stelleninhaber oder die Stelleninhaber vorzeitig aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.
- der Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin vorzeitig aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, um auf eine Tenure-Track-Professur zu wechseln. In diesem Fall findet die Evaluierung im Rahmen des späteren Tenure-Verfahrens statt.
- der Stelleninhaber oder die Stelleninhaber aus dem Dienstverhältnis ausscheidet ohne eine Eignungsevaluation zu beantragen (z.B. Wechsel in außerwissenschaftliche Tätigkeit).

Im Fall des vorzeitigen Ausscheidens, wie bei einem frühen Wechsel von einer Juniorprofessur ohne Tenure-Track auf eine Tenure-Track-Professur können die bisherigen Leistungen von der Fakultät anderweitig dokumentiert werden, z.B. in einem Dienstzeugnis, so dass sie für eine spätere Evaluation berücksichtigt werden können.

Es muss ebenfalls keine Endevaluation durchgeführt werden, wenn die Eignung und Befähigung zum Hochschullehramt bereits festgestellt wurde (entweder im Rahmen einer vorzeitigen Eignungsevaluation, z.B. bei den „Übergangsfällen“, die im Rahmen einer Zunächst-Befristung nach vier Jahren eignungsbeurteilt werden, oder im Rahmen eines Habilitationsverfahrens). Auch in diesem Fall kann die Fakultät ein Dienstzeugnis ausstellen, das eine Formulierung wie diese enthält (Vorschlag): „dass die Eignung und Befähigung zum Hochschullehramt im Rahmen einer Eignungsevaluation am ... festgestellt wurde und zum Ende des Dienstverhältnisses keine anderslautende Feststellung erfolgt.“

Auf die Eignungsevaluation kann nicht verzichtet werden, wenn ein auswärtiger Ruf erfolgt und dieser nicht angenommen wird. Ein auswärtiger Ruf ersetzt die Eignungsevaluation nicht automatisch, da hier die Vergleichbarkeit für die Maßstäbe und Anforderungen der Universität Heidelberg nicht gesichert nachgewiesen werden. Bei der Durchführung der Eignungsevaluation kann die Tatsache, dass bereits ein auswärtiger Ruf vorliegt, positiv berücksichtigt werden und das Verfahren ggf. vereinfacht werden.

## **VI. Sonstiges**

### **Lehrverpflichtung**

Die Lehrverpflichtung im Rahmen der Juniorprofessur beträgt 4 SWS, entsprechend der Lehrverpflichtung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vor der positiven Zwischenevaluation. Bei einer Befristung der Dienstzeit auf 6 Jahre (6+0 Modell statt 4+2 Modell) entfällt die Zwischenevaluation gemäß § 51 Abs. 7 Satz 3 und die daraus folgende Deputatserhöhung in der zweiten Qualifizierungsphase. Im Fall einer vorgezogenen Eignungsevaluation erhöht sich das Lehrdeputat anschließend auf 6 SWS.

### **Verlängerungsoption bei Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen**

Mit der „Satzung zur Verlängerung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Juniordozenten und Juniordozentinnen sowie Akademischen Mitarbeiterinnen und Akademischen Mitarbeitern bei Kinderbetreuung und Pflege“ vom 04.12.2018 setzt die Universität Heidelberg die Kann-Regelung nach § 45 Absatz 6 Sätze 8 bis 11 LHG um. Auch wenn keine Elternzeit genommen wurde, ist auf Antrag eine Verlängerung des Dienstverhältnisses um bis zu zwei Jahre pro Kind, insgesamt um maximal vier Jahre, möglich, um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Die Verlängerung muss notwendig sein, um das mit dem Dienstverhältnis verbundene Qualifizierungsziel, die Tenure-Evaluation, zu erreichen.

Für die Inanspruchnahme der Verlängerung ist ein schriftlicher Antrag vor Beginn des Evaluationsverfahrens erforderlich. In diesem Antrag ist die Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren oder die Betreuung oder Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen darzulegen und durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. Außerdem ist im Antrag darzulegen, inwieweit die Notwendigkeit der Verlängerung des Dienstverhältnisses gegeben ist, um das Qualifizierungsziel zu erreichen. Dem Antrag ist zudem eine Stellungnahme der jeweiligen Einrichtung beizufügen. Der Antrag soll vor Beginn des Evaluationsverfahrens gestellt werden. Über den Antrag entscheidet das Rektorat.

Die Verlängerungsdauer ist im konkreten Fall abhängig vom Umfang der Betreuungsleistungen und von der Finanzierung des Dienstverhältnisses (insbesondere im Fall von drittmittel-finanzierten Juniorprofessuren). Eine Rücksprache mit der [Abteilung Personalservice für Beamte](#) vor der Antragsstellung wird empfohlen.

### **Negative Evaluation**

Im Fall einer negativen Eignungsevaluation kann das Dienstverhältnis um ein Jahr (Überbrückungsjahr) verlängert werden, um eine berufliche Neuorientierung oder die Bewerbung an andere Hochschulen zu ermöglichen. Die Möglichkeit der Verlängerung kann im konkreten Fall auch von der Finanzierung des Dienstverhältnisses (insbesondere im Fall von drittmittel-finanzierten Juniorprofessuren) abhängig sein.

Die [Abteilung Personalentwicklung](#) unterstützt den Orientierungs- und Bewerbungsprozess bei Bedarf durch die Vermittlung von externen Coaches.

## Anlage 1: Kriterienkatalog zur Evaluierung von Juniorprofessuren

Leistungsbereiche und Beurteilungskriterien	Beurteilungsgegenstand Gewichtung/Konkretisierung A. Maßgeblich für erfolgreiche Eignungsevaluation B. Begrüßenswert, aber nachrangig	Formulierungsbeispiele die ggf. inhaltliche oder quantifizierende Konkretisierung, ggf. Abstufung zwi- schen Eignungs- und Tenure-Evaluation ist von der Berufungskommission festzulegen
<b>Forschung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualität und Quantität, wobei Qualität Vorrang vor Quantität hat</li> <li>• nationale und internationale Sichtbarkeit</li> <li>• Eigenständigkeit, Originalität, Innovationsgehalt, methodische Fundiertheit</li> <li>• Einwicklung der Forschungsfelder seit der Promotion</li> <li>• Einwerbung von Drittmitteln</li> </ul>	Publikationen	ggf. Konkretisierung durch (durchschnittliche) Anzahl/Ranking; ggf. Monographie („zweites Buch“).  Der Umfang der fertigen Manuskripte soll in der Summe in etwa den Anforderungen für die „Habitationsäquivalenz“ entsprechen ggf. inhaltliche Konkretisierung
	Bisherige und geplante Forschungsprojekte	ggf. inhaltliche Konkretisierung
	Wissenschaftliche Vorträge	ggf. Konkretisierung durch Anzahl
	Eingeworbene Drittmittel	Eigenständige Einwerbung von externen Drittmitteln, Grundständige Mitarbeit bei der Einwerbung von Verbundprojekten;  Zwingend erforderlich vs. ernsthafte und nachprüfbar Antragsstellung (z.B. „Der Fall, dass in unglücklichen Konstellationen alle Anträge fehlschlagen, bedeutet nicht per se das Verfehlen dieses Evaluationskriteriums“)
	Wissenschaftliche Kooperationen	z.B. „Wird im üblichen Umfang erwartet“;
	(Mit-)Organisation von Fachtagungen	„Wird gewürdigt, aber nicht erwartet“;
	Funktionen in Fachgesellschaften	ggf. international, interdisziplinär, spezifische Themen, ...
	Wissenschaftliche Preise und Auszeichnungen Tätigkeiten zum Wissenstransfer Gutachtertätigkeiten	
<b>Lehre</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigenständigkeit, wissenschaftliche Fundierung, pädagogisch-didaktische Qualität</li> <li>• fachliche Breite und Formate</li> <li>• etwaige Innovationsleistungen</li> <li>• Beratungs- und Betreuungstätigkeit</li> <li>• Lehrveranstaltungen in anderen Sprachen und Einladungen zu außeruniversitärer, insbesondere internationaler Lehrtätigkeit.</li> </ul>	Durchgeführte Lehrveranstaltungen	z.B. „Lehr-Portfolio/Lehr-Konzept wird erwartet“; „Überdurchschnittliche Lehrveranstaltungs-evaluationen werden erwartet“ „Spektrum der gehaltenen Lehrveranstaltungen entspricht in der Breite der nachfolgenden W3-Professur“
	Beratung und Betreuung von Abschlussarbeiten	Betreuung von BA- und MA-Arbeiten (ggf. auch außerhalb des engeren Forschungsgebietes)
	Durchführung von Prüfungen	z.B. „Wird im üblichen Umfang erwartet“
	Besondere Tätigkeiten und Angebote im Bereich der Lehre: Innovationsleistungen in der Lehre, Lehrpreise, internationale und außeruniversitäre Lehre	z.B. „Wird gewürdigt, aber nicht erwartet“ vs. „wird (in spezifischer Hinsicht) erwartet“
Nachwuchsförderung	Betreuung/Zweitbetreuung von Promotionen	z.B. „Promotionsbetreuung ist nur nachzuweisen, wenn der Juniorprofessur eine Doktorandenstelle zur Besetzung zur Verfügung steht; anderenfalls genügt die Mitwirkung bei der Promotionsbetreuung (Kolleg, Zweibetreuung, Gutachten)“
Akademische Selbstverwaltung und Personalführung	Gremientätigkeit, Funktionen, Übernahme von sonstigen Aufgaben	z.B. „Eigenständige und verantwortliche Mitarbeit in mindestens zwei Bereichen, nicht ausreichend ist die bloße Mitgliedschaft in Kommissionen“
	Personalführungskompetenz, eigene Weiterqualifikationen	Kurse zu Hochschuldidaktik, Kurse zu Personalführung, fachkundliche Kurse, etc. werden erwartet

## Anlage 2: Gliederung des Selbstberichts

- a. Bis zu 5-seitige Darstellung abgeschlossener, laufender und geplanter Forschungsprojekte
- b. Vollständiges Publikationsverzeichnis und ggf. druckreife, für die Publikation vorgesehene, abgeschlossene, fachwissenschaftliche Manuskripte
- c. Vollständige Liste abgehaltener Lehrveranstaltungen sowie Konzept für zukünftige Lehre (unter Einbeziehung der Ergebnisse bisheriger Lehrveranstaltungsevaluationen)
- d. Bisher gehaltene, wissenschaftliche Vorträge sowie bestehende Vortragseinladungen (jeweils einschließlich der Veranstaltung)
- e. Abgeschlossene, laufende und beantragte Drittmittelprojekte,
- f. Bestehende und geplante wissenschaftliche Kooperationen (intern, extern, national, international)
- g. Selbst veranstaltete oder mitveranstaltete Fachtagungen
- h. Mitgliedschaften und Funktionen in Fachgesellschaften sowie Tätigkeiten für außeruniversitäre Bildungseinrichtungen, Regierungsorganisationen oder vergleichbare Institutionen
- i. Wissenschaftliche Preise und Auszeichnungen (einschließlich Lehrpreise) sowie ggf. auch Patente u. ä.
- j. Tätigkeiten zum Zweck des Wissenstransfers
- k. Begutachtungstätigkeiten außerhalb der dienstlichen Prüfungstätigkeit
- l. Mitwirkung in abgeschlossenen und laufenden Promotionsverfahren unter Benennung der jeweiligen Funktion (Erst- oder Zweitgutachter\*in), des jeweiligen Themas und, bei abgeschlossenen Verfahren, des Ergebnisses
- m. Betreute Abschlussarbeiten (Bachelor, Master sowie vergleichbare Arbeiten in anderen Studiengängen) unter jeweiliger Angabe des Themas, des Standes (laufend oder abgeschlossen) sowie ggf. des Ergebnisses
- n. Prüfungstätigkeit (Art und Anzahl der Prüfungen, jeweilige Funktion im Prüfungsverfahren)
- o. Besondere Tätigkeiten und Angebote im Bereich der Lehre (z.B. Lehrangebote in anderen Sprachen, Einladungen zu Gastprofessuren, Entwicklung neuer Lehrformate, Beratungs- und Betreuungsangebote etc.)
- p. Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung (Gremienmitgliedschaften, Funktionen, Übernahme sonstiger Aufgaben für die Universität und ihre Einrichtungen)
- q. etwaige Nachweise über erfolgreich besuchte hochschuldidaktische Veranstaltungen
- r. etwaige Nachweise über Fortbildungen zur Personalführung

### Anlage 3: Zeitplan

	Prozessschritt	Zuständigkeit	Kontakt Verwaltung	Zeitpunkt (nach Dienstantritt)
<b>A Berufung auf W1</b>				
1	Festlegung der Evaluationskriterien im Hinblick auf die spezifische Professur (Grundlage für Berufungsvereinbarung)	Fakultät (Auswahlkommission)	Stabsstelle TTP	mit der Berufungsliste
	Berufungsvereinbarung	Rektor	5.1, Stabsstelle TTP	
	Ernennung auf W1	Personalabteilung	5.1	
2	Erstgespräch: Konkretisierung der Evaluationskriterien im Hinblick auf die spezifische Professur, ggf. Qualifizierungs- und Arbeitsplan	Dekan*in, Institut		nach spätestens 3 Monaten
3	Karriereplanungsgespräch PE zu individuellen und überfachlichen Karriereplanung	Abteilung Personalentwicklung	5.3	in den ersten 6 Monaten
<b>B Konsiliarische Evaluation</b>				
1	Antrag Konsiliarische Antrag Selbstbericht lt. Verfahrensordnung	Juniorprofessor*in		2 Jahre, 6 Monate
2	Einrichtung der Konsiliarkommission: drei hauptamtliche Professoren, darunter Studiendekan und ein fachnaher Professor	Fakultät		
3	Durchführung konsiliarische Evaluation: Gespräch mit Juniorprofessor/in Schriftlicher Bericht an Juniorprofessor/in und Dekan	Konsiliar-kommission	Information an Stabsstelle TTP	3 Jahre
<b>C Eignungsevaluation</b>				
1	Einrichtung der Eignungsfeststellungskommission wie Habilitationskommission; sowie möglichst Mitglieder der Konsiliarkommission	Fakultät		
2	Antrag Eignungsevaluation Selbstbericht, Unterlagen lt. Satzung	Juniorprofessor*in	5.1	12 Monate vor Dienstende (frühestens nach 24 Monaten)
3	Durchführung Eignungsevaluation: Gutachten zur Forschungsleistung Leistung in der Lehre (Studiendekan*in), Nachwuchsförderung, akademische Selbstverwaltung und Personalführung (Dekan*in)	Eignungsfeststellungskommission		Gutachten innerhalb von 6 Monaten
4	Vortrag entsprechend Habilitationsordnung der Fakultät	Eignungsfeststellungskommission		ca. 5-6 Monate vor Dienstende
5	Beschluss über Eignungsevaluation	Eignungsfeststellungskommission	5.1	ca. 5-6 Monate vor Dienstende
6a	Ausfertigung der Urkunde	Fakultät, Rektorat	5.1-Sachbearbeiter*in	ca. vier Monate vor Dienstende
6b	Überbrückung bei negativer Eignungsevaluation	Personalabteilung		um max. 1 Jahr

**Ansprechpartner\*innen:**

Dezernat Personal, Leitung:

Colin Morgenthal, Tel. 06221-54 12500, Email: [dezernat5@uni-heidelberg.de](mailto:dezernat5@uni-heidelberg.de)

Dezernat Personal, Sekretariat (Stellenanzeigen):

Andrea Schwager, Tel. 06221-54 12501, Email: [dezernat5@uni-heidelberg.de](mailto:dezernat5@uni-heidelberg.de)

Dezernat Personal, Stabsstelle Tenure-Track-Professur:

Dr. Sita Schanne, Tel. 06221-54 12509, Email: [sita.schanne@zuv.uni-heidelberg.de](mailto:sita.schanne@zuv.uni-heidelberg.de)

Dezernat Personal, Abt. 5.1 Personalservice für Beamte (Team Berufungen):

Karin Leyer, Katrin Kiermeier, Stephanie Krämer, Email: [berufung.abt51@uni-heidelberg.de](mailto:berufung.abt51@uni-heidelberg.de)

Dezernat Personal, Abt. 5.3, Personalentwicklung und Dual Career:

Katrin Peerenboom (Personalentwicklung), Tel. 06221-54 12531, [katrin.peerenboom@zuv.uni-heidelberg.de](mailto:katrin.peerenboom@zuv.uni-heidelberg.de)

Bärbel Welsch (Dual Career Service), Tel. 06221-54 12535, Email: [welsch@uni-heidelberg.de](mailto:welsch@uni-heidelberg.de)

[www.universität-heidelberg.de/tenuretrack](http://www.universität-heidelberg.de/tenuretrack)