

Nichtamtliche Lesefassung

Satzung über die Qualitätssicherung bei Berufungen der Universität Trier

vom 20. Dezember 2018
geändert am 11.10.2023

Aufgrund des § 7 Abs. 1 Satz 1 und des § 50 Abs. 3 des Hochschulgesetzes (HochSchG) in der Fassung vom 19. November 2010 (GVBl. S. 463), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. Februar 2018 (GVBl. S. 9), hat der Senat der Universität Trier am 13. Dezember 2018 die nachfolgende Satzung über die Qualitätssicherung bei Berufungen der Universität Trier beschlossen. Sie wird hiermit bekannt gemacht.

Präambel

Gemäß § 50 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 4 HochSchG hat die Universität Trier unterschiedliche Möglichkeiten, Berufungen unter Verzicht auf eine Ausschreibung vorzunehmen. Dies setzt ein wissenschaftsgeleitetes, qualitätsgesichertes Verfahren voraus, welches in einem Qualitätssicherungskonzept niedergelegt sein muss. Das Qualitätssicherungskonzept kann für verschieden geartete Fälle verschiedene Verfahren vorsehen. Diese Satzung trägt den Spezifika der in § 50 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 4 HochSchG genannten Fälle Rechnung.

Außerdem regelt die Satzung das Verfahren zur Feststellung der Bewährung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer im Rahmen der Zwischenevaluation nach § 55 Abs. 1 Satz 3 HochSchG.

Inhaltsübersicht

Präambel

Teil 1

Begriffsbestimmungen

§ 1 Begriffsbestimmungen

Teil 2

Berufungen unter Ausschreibungsverzicht gemäß § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1, 3, 4, 5 und 8 HochSchG – Qualitätssicherungskonzept –

- § 2 Berufungen von Professorinnen und Professoren in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis – § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HochSchG - sowie Berufungen von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis – § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 3 HochSchG -
- § 3 Berufungen von Professorinnen oder Professoren auf eine höherwertige Professur (Wechsel des Amtes) – § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 HochSchG

- § 4 Berufungen von Nachwuchsgruppenleiterinnen oder Nachwuchsgruppenleitern auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis – § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 5 HochSchG
- § 4a Berufungen von in besonderer Weise qualifizierten Personen auf eine im besonderen Interesse der Universität liegende Professur - § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 8 HochSchG

Teil 3

Verfahren der Evaluierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gemäß § 54 Abs. 2 Satz 3 HochSchG – Zwischenevaluation –

- § 5 Evaluationskriterien
- § 6 Verfahren

Teil 4

Qualitätssicherung bei Berufungen im Tenure-Track-Verfahren gemäß § 50 Abs. 3 und § 55 Abs. 3 Satz 2 HochSchG

- § 7 Geltungsbereich und Grundsätze
- § 8 Voraussetzungen für die Besetzung einer Professur im Tenure-Track-Verfahren
- § 9 Zeitliche Vorgaben
- § 10 Besondere Regelungen zur Rufabwehr
- § 11 Evaluationskriterien
- § 12 Verfahren
- § 13 Tenure-Entscheidung und Berufung

Teil 5

Schlussbestimmungen

- § 14 Inkrafttreten

Teil 1

Begriffsbestimmungen

§ 1

Begriffsbestimmungen

- (1) Ein Tenure-Track-Verfahren ist ein Besetzungsverfahren für eine Professur, bei dem nach einer befristeten Bewährungsphase eine Übernahme auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis ohne erneute Ausschreibung oder erneutes Auswahlverfahren erfolgen kann. Die Übernahme, die sogenannte Gewährung von Tenure, erfolgt bei positiver Tenure-Evaluation.
- (2) Eine Tenure-Track-Professur ist eine Juniorprofessur oder eine Professur, deren Inhaberin oder Inhaber bei der Einstellung die dauerhafte Übertragung einer Professur unter den Voraussetzungen des § 55 Abs. 1 HochSchG zugesagt worden ist.
- (3) Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die sich in der Bewährungsphase gemäß § 55 HochSchG befinden, werden in dieser Satzung als Tenure-Track-Professorinnen bzw. Tenure-Track-Professoren bezeichnet.

Teil 2

Berufungen unter Ausschreibungsverzicht gemäß § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1, 3, 4, 5 und 8 HochSchG – Qualitätssicherungskonzept –

§ 2

Berufungen von Professorinnen und Professoren in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis – § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HochSchG - sowie Berufungen von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis – § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 3 HochSchG -

- (1) Professuren, die im Rahmen eines Tenure-Track-Verfahrens gemäß § 55 Abs. 4 HochSchG dauerhaft übertragen werden, werden nicht ausgeschrieben.
- (2) Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren wird im Rahmen der Einstellung verbindlich die Wertigkeit der Professur zugesagt, auf die sie bei Gewährung von Tenure übernommen werden.
- (3) Eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis oder eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor kann außerhalb eines Tenure-Track-Verfahrens ohne Ausschreibung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis berufen werden, wenn
 1. eine entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit an der Universität Trier besteht und
 2. die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 vorliegen.

§ 3 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 3

Berufungen von Professorinnen oder Professoren auf eine höherwertige Professur (Wechsel des Amtes) – § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 HochSchG

- (1) In begründeten Ausnahmefällen und mit Zustimmung des fachlich zuständigen Ministeriums kann von der Ausschreibung einer Professur abgesehen werden, wenn eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis auf eine höherwertige Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.
- (2) Ein besonderer Ausnahmefall ist insbesondere gegeben, wenn die Professorin oder der Professor einen Ruf einer anderen Hochschule auf eine entsprechende, höherwertige Professur erhalten hat. Der Ausschreibungsverzicht setzt außerdem voraus, dass die Professorin oder der Professor außergewöhnliche Leistungen in Forschung und Lehre erbracht hat und ihr oder sein Verbleib an der Universität für das Profil der Universität und die strategische Weiterentwicklung des Fachbereichs von besonderer Bedeutung ist.
- (3) Über den Ausschreibungsverzicht entscheidet das Präsidium auf Vorschlag des Fachbereichsrats. Dem Vorschlag sind folgende Unterlagen beizufügen:
 1. ein schriftlicher Nachweis über das Vorliegen eines besonderen Ausnahmefalles,
 2. eine Stellungnahme des Fachbereichsrats zum Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 2 Satz 2.

§ 4

Berufungen von Nachwuchsgruppenleiterinnen oder Nachwuchsgruppenleitern auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis – § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 5 HochSchG

- (1) Von der Ausschreibung einer Professur kann abgesehen werden, wenn eine Nachwuchsgruppenleiterin oder ein Nachwuchsgruppenleiter, die oder der durch ein hochschulübergreifendes Förderprogramm gefördert wird, das seinerseits ein Ausschreibungs- und Begutachtungsverfahren vorsieht, auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.
- (2) Über den Ausschreibungsverzicht entscheidet die Präsidentin oder der Präsident auf Vorschlag des Fachbereichsrats. Dem Vorschlag sind folgende Unterlagen beizufügen:
 1. eine Beschreibung des wissenschaftlichen Werdegangs,
 2. ein Publikationsverzeichnis,
 3. eine Darstellung der Aktivitäten in der Lehre,
 4. der Antrag auf Einrichtung einer Nachwuchsgruppe sowie
 5. die Förderentscheidung (Bewilligungsschreiben) der Fördereinrichtung.

§ 4a

Berufungen von in besonderer Weise qualifizierten Personen auf eine im besonderen Interesse der Universität liegende Professur – § 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 8 HochSchG

- (2) Von der Ausschreibung einer mit der Besoldungsgruppe W 3 bewerteten Professur kann abgesehen werden, wenn in einem begründeten Ausnahmefall eine in besonderer Weise qualifizierte Person mit Zustimmung des fachlich zuständigen Ministeriums auf eine im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Universität liegenden Professur berufen werden soll.
- (2) Über den Ausschreibungsverzicht entscheidet das Präsidium auf Vorschlag des Fachbereichsrats. Dem Vorschlag ist eine ausführliche Beschreibung der Professur beizufügen, aus der hervorgeht, wie sich diese in das Entwicklungsprofil der Universität einpasst und im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Universität liegt. Zudem hat eine plausible Würdigung der zu berufenden Person zu erfolgen. Diese muss eine Beschreibung des wissenschaftlichen Werdegangs enthalten, aus der die herausragenden wissenschaftlichen Leistungen der zu berufenden Person und ihre Aktivitäten in der Lehre hervorgehen. Der Würdigung muss ein Publikationsverzeichnis beigelegt sein
- (3) Für das Berufungsverfahren gelten die Richtlinien des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Professuren und bei Tenure-Track-Verfahren entsprechend nach Maßgabe folgender Bestimmungen:
 1. Es sind mindestens drei Gutachten von externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit hoher Reputation einzuholen, die das Fach an einer anderen Universität oder gleichwertigen außeruniversitären Forschungseinrichtung vertreten. Eine Gutachterin oder ein Gutachter soll im Ausland tätig sei
 2. Die Gutachten müssen plausibel darlegen, dass es sich um eine in „besonderer Weise qualifizierte Person“ handelt, die Person also das Fach wissenschaftlich hervorragend vertreten kann und dass ihre Exzellenz so herausragend ist, dass eine Ausschreibung nicht notwendig ist.
 3. Der Berufungskommission müssen mindestens zwei Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer angehören, die nicht Mitglied der Universität Trier sind.

Teil 3

Verfahren der Evaluierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gemäß § 54 Abs. 2 Satz 3 HochSchG – Zwischenevaluation -

§ 5

Evaluationskriterien

- (1) Die Zwischenevaluation hat orientierenden Charakter. Die Bewertung der wissenschaftlichen Leistung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors erfolgt anhand des vom Senat beschlossenen Kompetenzrahmens der Universität Trier für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (Anlage 1). Auf der Grundlage dieses Kompetenzrahmens treffen die Präsidentin oder der Präsident, die Kanzlerin oder der Kanzler, die Dekanin oder der Dekan des zuständigen Fachbereichs und die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor im Rahmen der Einstellung eine Vereinbarung über die Ziele und Kriterien der Evaluation. Bei erheblichen Änderungen der äußeren Rahmenbedingungen kann die Vereinbarung angepasst werden.
- (2) Das Nähere regeln die Richtlinien des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Professuren und bei Tenure-Track-Verfahren.

§ 6

Verfahren

- (1) Die Zwischenevaluation erfolgt in einem zweistufigen Verfahren, an dem dezentrale und zentrale Gremien der Universität Trier beteiligt sind. Es wird am Ende des dritten Beschäftigungsjahres der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors eingeleitet.
- (2) Die Dekanin oder der Dekan fordert die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor zur Vorlage eines Selbstberichts auf.
- (3) Der zuständige Fachbereichsrat bildet zur Durchführung der Zwischenevaluation einen Ausschuss (Evaluationskommission). Der Evaluationskommission gehören drei Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden und ein Mitglied aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs kann an den Sitzungen der Kommission beratend teilnehmen und Anträge stellen.
- (4) Die Evaluationskommission bewertet die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors unter Berücksichtigung des Selbstberichts.
- (5) Auf der Grundlage des Selbstberichts der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors und des Berichts der Evaluationskommission nehmen der Fachbereichsrat und die Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren unabhängig voneinander zum Leistungsstand der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in Lehre und Forschung, insbesondere im Hinblick auf die gemäß § 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 vereinbarten Ziele und Kriterien der Evaluation, Stellung.
- (6) Bei abweichenden Voten von Fachbereichsrat und Senatskommission ist zusätzlich eine Stellungnahme des Senats einzuholen, die in diesem Fall den Ausschlag gibt.

- (7) Das Ergebnis der Zwischenevaluation ist der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor mitzuteilen.
- (8) Das Nähere regeln die Richtlinien des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Professuren und bei Tenure-Track-Verfahren.

Teil 4

Qualitätssicherung bei Berufungen im Tenure-Track-Verfahren gemäß § 50 Abs. 3 und § 55 Abs. 3 Satz 2

§ 7

Geltungsbereich und Grundsätze

- (1) Die Regelungen dieses Teils der Satzung gelten für
 - 1. Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W 2 in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis und

soweit ihnen im Rahmen der Einstellung die dauerhafte Übertragung einer Professur für den Fall zugesagt wurde, dass sie sich in einer höchstens sechsjährigen Beschäftigungsphase für die zugesagte Professur bewährt haben (Tenure-Track-Verfahren) und die allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Bewährung ist nach Maßgabe des Evaluationsverfahrens gemäß §§ 12 f. (Tenure-Evaluation) festzustellen.
- (2) Im Rahmen einer Berufung im Tenure-Track-Verfahren finden
 - 1. Eine Zwischenevaluation nach Teil 3 sowie
 - 2. Eine abschließende Evaluation über die Feststellung der Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer nach Maßgabe des Verfahrens gemäß §§ 12 f. (Tenure-Evaluation)statt.

§ 8

Voraussetzungen für die Besetzung einer Professur im Tenure-Track-Verfahren

- (1) Die Besetzung einer Professur im Tenure-Track-Verfahren setzt voraus, dass bereits in der Ausschreibung der Tenure-Track-Professur verbindlich auf das Verfahren hingewiesen wurde.
- (2) Die Ausschreibung der Tenure-Track-Professur erfolgt international. In der Ausschreibung sind die Wertigkeit sowie das Fachgebiet der späteren Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis anzugeben.
- (3) Die Evaluationskriterien gemäß § 11 müssen der oder dem zu Berufenden im Rahmen der Einstellung bekannt gemacht werden.

- (4) Das Nähere regeln die Richtlinien des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Professuren und bei Tenure-Track-Verfahren.

§ 9

Zeitliche Vorgaben

- (1) Die Tenure-Evaluation wird ein Jahr vor dem Ende des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder des befristeten Beschäftigungsverhältnisses eingeleitet.
- (2) Das Ergebnis der Tenure-Evaluation soll sechs Monate vor dem Ende des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder des befristeten Beschäftigungsverhältnisses vorliegen.

§ 10

Besondere Regelungen zur Rufabwehr

Bei der Erteilung eines adäquaten Rufes einer anderen Universität an eine Tenure-Track-Professorin oder einen Tenure-Track-Professor kann zu dessen Abwendung auf Antrag des betreffenden Fachbereichs die Tenure-Evaluation mit Zustimmung des Präsidiums auch zu einem früheren Zeitpunkt eingeleitet werden; in diesem Fall können Verfahrensbestandteile entfallen. Die erforderliche Feststellung der Bewährung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors erfolgt durch eine dafür gemäß § 12 Abs. 4 eingesetzte Tenure-Kommission.

§ 11

Evaluationskriterien

- (1) Die dauerhafte Übertragung einer Professur im Tenure-Track-Verfahren setzt eine qualitätsgesicherte, wissenschaftsadäquate und den Qualitätsstandards eines regulären Berufungsverfahrens an der Universität Trier entsprechende positive Evaluation voraus.
- (2) Die Bewertung der wissenschaftlichen Leistung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors erfolgt anhand des vom Senat beschlossenen Kompetenzrahmens der Universität Trier für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (Anlage 1). Auf der Grundlage dieses Kompetenzrahmens treffen die Präsidentin oder der Präsident, die Kanzlerin oder der Kanzler, die Dekanin oder der Dekan des zuständigen Fachbereichs und die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor im Rahmen der Einstellung eine Vereinbarung über die Ziele und Kriterien der Evaluation. Bei erheblichen Änderungen der äußeren Rahmenbedingungen kann die Vereinbarung angepasst werden.
- (3) Die Bewertung im Rahmen der Tenure-Evaluation umfasst sowohl die Erfüllung der Bewährungsziele als auch das Vorliegen der notwendigen fachlichen und pädagogischen Eignung für die jeweilige dauerhafte Professur.

§ 12

Verfahren

- (1) Die Tenure-Evaluation erfolgt in einem zweistufigen Verfahren, an dem dezentrale und zentrale Gremien der Universität Trier beteiligt sind.
- (2) Die Dekanin oder der Dekan fordert die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor zur Vorlage eines Selbstberichts auf. In dem Selbstbericht soll die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor zu der Vereinbarung über die Ziele und Kriterien der Evaluation gemäß § 11 Abs. 2 Stellung nehmen.
- (3) Zur Forschungs- und Lehrleistung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors werden mindestens zwei externe Gutachten von international ausgewiesenen Gutachterinnen oder Gutachtern eingeholt. Die Bestellung der Gutachterinnen oder Gutachter erfolgt auf Vorschlag der Tenure-Kommission (Absatz 4) durch die Dekanin oder den Dekan.
- (4) Der zuständige Fachbereichsrat bildet zur Vorbereitung der Tenure-Entscheidung einen Ausschuss (Tenure-Kommission). Der Tenure-Kommission gehören drei Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden und ein Mitglied aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs kann an den Sitzungen der Kommission beratend teilnehmen und Anträge stellen.
- (5) Die Tenure-Kommission gibt eine schriftliche Empfehlung dazu ab, ob die zugesagte Professur der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor dauerhaft übertragen werden soll. Grundlage für die Entscheidung der Tenure-Kommission sind der Selbstbericht der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors und die auswärtigen Gutachten. Außerdem lädt die Kommission die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor zu einem Gespräch ein. Die Kommission kann weitere Maßnahmen zur Feststellung der Bewährung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors treffen, z. B. sie oder ihn zu einem Lehrvortrag oder zu einem wissenschaftlichen Vortrag einladen.
- (6) Auf der Grundlage der Empfehlung der Tenure-Kommission, der auswärtigen Gutachten und des Selbstberichts geben der Fachbereichsrat des zuständigen Fachbereichs und die Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren unabhängig voneinander eine Empfehlung dazu ab, ob die zugesagte Professur der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor dauerhaft übertragen werden soll.
- (7) Der Senat entscheidet auf der Grundlage der Empfehlungen des Fachbereichsrats und der Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren über die Feststellung der Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer.
- (8) Das Nähere regeln die Richtlinien des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Professuren und bei Tenure-Track-Verfahren."

§ 13

Tenure-Entscheidung und Berufung

- (1) Die Berufung auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis setzt eine Tenure-Empfehlung (§ 12 Abs. 5), jeweils einen positiven Beschluss des zuständigen Fachbereichsrates (§ 86 Abs. 2 Nr. 9 i.V.m. § 87 HochSchG) sowie der Senatskommission für Stellenüberprüfungsverfahren und die Zustimmung des Senats (§ 76 Abs. 2 Nr. 10 HochSchG) voraus.
- (2) Das Ergebnis der Tenure-Evaluation ist der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor mitzuteilen.
- (3) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 1, erteilt die Präsidentin oder der Präsident den Ruf auf die Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis und führt Berufungsverhandlungen zur sächlichen, räumlichen und personellen Ausstattung der Lebenszeitprofessur sowie zu den persönlichen Bezügen.
- (4) Wird die zugesagte Professur der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor nicht dauerhaft übertragen, prüft die Universität auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors, ob eine befristete Weiterbeschäftigung von bis zu einem Jahr möglich ist.

Teil 5

Schlussbestimmungen

§ 14

Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tage nach der Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Universität Trier – Amtliche Bekanntmachungen in Kraft.

Trier, den 20. Dezember 2018
Der Präsident der Universität Trier
Prof. Dr. Michael Jäckel

Anlage 1. Kompetenzrahmen der Universität Trier für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

Kompetenzfeld	Kompetenzen	Anforderung	Bewertungskriterien
Forschung (F)	F1: Innovative Forschungsdesigns und -methoden	Erbringung wissenschaftlicher Leistungen mit hoher Qualität, innovativem und interdisziplinärem Charakter	• Umfang und Qualität der wissenschaftlichen Arbeiten (insbesondere Plausibilität, methodische Fundierung, innovativer Charakter der Forschungsansätze und Eigenständigkeit als Beitrag zur Entwicklung des Forschungsfeldes) • Reputation im internationalen Umfeld (Preise, Auszeichnungen, Gastvorträge) • Einwerbung von Drittmitteln (z.B. EU, DFG, BMBF) • Kooperationsbereitschaft (z.B. Integration in bestehende oder im Aufbau befindliche Forschungsverbünde, Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung)
	F2: Forschung nach Kriterien guter wissenschaftlicher Praxis		
	F3: Abfassen von exzellenten wiss. Publikationen		
	F4: Publikationsstrategien		
	F5: Einwerbung von Drittmittelgeldern		
	F6: Zusammenarbeit in internationalen und interdisziplinären Forschungsteams		
Lehre (L)	L1: Kompetenzorientierte Planung von Lehrveranstaltungen	Durchführung von fachlich und didaktisch hochwertigen Lehrveranstaltungen; Betreuung und Beratung von Studierenden, Promovierenden und Postdocs	• Umfang und Qualität der Lehrtätigkeit (u.a. anhand der Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluation) • Eigenständigkeit und Kreativität im Umgang mit (zeitgemäßen) Lehrinhalten und Lehrkonzepten; • Lehrpreise • Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen • Betreuung von Projekt- und Abschlussarbeiten • Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs
	L2: Durchführung von Lehrveranstaltungen		
	L3: Reflexion und Evaluation Lehrveranstaltungen		
	L4: Kompetenzorientiertes Prüfen		
	L5: Betreuung und Beratung von Studierenden, Promovierenden und Postdocs		
Internationalität (I)	I1: Vortragen in internationalen Kontexten und Publizieren in internationalen Publikationsorganen	Aufbau internationaler Kontakte und Kooperationen mit ausländischen Partnern in Forschung und Lehre	• Publikationen in internationalen Journalen • Teilnahme an internationalen Tagungen und Konferenzen • Lehr- und Forschungsaufenthalte an ausländischen Hochschulen und wiss. Einrichtungen • Mitgliedschaft in internationalen Forschungsverbünden • Internationale Kooperationen in Forschung und Lehre • Betreuung von internationalen Studierenden und Promovierenden
	I2: Internationale Lehr- und Forschungsaufenthalte und Stipendieneinwerbung		
	I3: Umgang in interkulturellen Kontexten in Forschung und Lehre		

	I4: Aufbau und Pflege wiss. Kontakte und Netzwerke		
Projektmanagement und Führung (P)	P1: Antragstellung, Planung und Budgetierung von wiss. Projekten	Durchführung von wissenschaftlichen Projekten von der Antragsstellung bis zum Projektabschluss; Leitung von Arbeitsgruppen und Projektteams; Leitung eines Teams	• Teilnahme an überfachlichen Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere zu Fragen des (Hochschul-)Managements und der Personalführung • Erfahrung in Leitungs-, Führungs- und Koordinationsfunktionen (z.B. Leitung von Nachwuchs-, Projekt- und Arbeitsgruppen, Koordination und Abwicklung von Projekten)
	P2: Projektmanagement-Methoden		
	P3: Führungskompetenz		
Wissenschafts-transfer (W)	W1: Kreativitätstechniken und Formen des Wissenschaftstransfers	Erbringung von innovativen Leistungen und Transfer von Forschungsergebnissen	• Anmeldung und Erteilung von Patenten • Ausgründungen • Kooperationen mit Unternehmen und Organisationen außerhalb der Universität • Beteiligung an Netzwerk- und Transferaktivitäten
	W2: Gründungskompetenz		
Mitwirkung und Nachwuchsförderung (M)	M1: Mitarbeit in und Leitung von wissenschaftlichen Gremien, Verbänden und anderen Institutionen	Beteiligung und aktive Tätigkeit in Gremien der universitären Selbstverwaltung und anderen wissenschaftsrelevanten Institutionen, Verbänden und Vereinen	• Beteiligung in der universitären Selbstverwaltung (z.B. Kommissions- und Gremienarbeit, Übernahme einer Funktion/eines Amtes innerhalb der Selbstverwaltung); • Verantwortliche Mitarbeit in einschlägigen Wissenschaftsorganisationen (z.B. Berufsverbände, Stiftungen, Institutionen zur Forschungsförderung); • Beteiligung an den regionalen Kooperationen der Universität Trier; • Beteiligung an sonstigen Aktivitäten zugunsten der Universität Trier (z.B. Kooperationen mit Schulen, Summer Schools, Kinder-Uni).
	M2: Gutachtertätigkeit für wissenschaftliche Journale und wissenschaftliche Zeitschriften, Verlage und Institutionen		
	M3: Motivation und Förderung des wiss. Nachwuchses		