



# AMTLICHE MITTEILUNGEN

Nr. 1126 Datum: 08.11.2016

## **Satzung zur Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**



## **Satzung zur Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

Der Senat der Universität Hohenheim hat in seiner Sitzung am 02.11.2016 auf Grund des § 8 Abs. 5 Satz 1 in Verbindung mit § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 08. April 2014 (GBl. 2014 S. 99), die nachstehende Satzung beschlossen.

### **§ 1 Anwendungsbereich**

Diese Satzung findet Anwendung bei der Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden an der Universität Hohenheim in der Regel für die Dauer von vier Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Am Ende dieses Dienstverhältnisses erfolgt eine Zwischenevaluation. Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät von der Rektorin oder vom Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden.

Am Ende der sechsjährigen Dienstzeit erfolgt eine abschließende Evaluierung der Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer. Hat sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor nach den Ergebnissen der Evaluation nicht bewährt, kann das Beamtenverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung um bis zu einem Jahr verlängert werden.

Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, mit denen ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet wird, gelten die Regeln entsprechend.

## **§ 2 Ziel**

Ziel der Satzung ist die Qualitätssicherung bei der Evaluierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit verbindlichem Tenure Track zur Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer. Diese Evaluierungen erfolgen in einem transparenten, fairen und zeitlich berechenbaren Verfahren.

## **§ 3 Zuständigkeit und Verfahren**

- (1) Die Bewertung der Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors liegt im Verantwortungsbereich des Rektorats und der jeweiligen Fakultät.
- (2) Die Ausgestaltung des Verfahrens kann in den verschiedenen Fächern in Bezug auf einzelne Verfahrenselemente sowie deren Gewichtung bei der Bewertung variieren.
- (3) Die Fakultät nimmt in jedem Verfahren eine Priorisierung und Gewichtung der Evaluationskriterien (siehe Anhang 3) vor und legt dabei die aus ihrer Sicht zwingend notwendigen Qualifikationsmerkmale fest.

## **§ 4 Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure Track**

- (1) Ein Jahr vor dem Ende des befristeten Dienstverhältnisses wird die Fakultät von der Personalabteilung an die bevorstehende Zwischenevaluation erinnert. Damit wird das Verfahren offiziell eröffnet. Auf ausdrücklichen Wunsch der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors kann das Evaluationsverfahren auch vorzeitig eingeleitet werden, um etwa für Bewerbungen auf andere Professuren den Stand der erreichten Leistungen dokumentieren zu lassen.
- (2) Das Rektorat setzt im Einvernehmen mit der zuständigen Fakultät eine Evaluierungskommission ein, die sich aus zwei hauptberuflichen Professorinnen bzw. Professoren der eigenen Fakultät sowie je einer Professorin bzw. einem Professor der beiden anderen Fakultäten zusammensetzt und von einem ebenfalls stimmberechtigten Rektorsmitglied geleitet wird.
- (3) Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor wird von der Dekanin oder dem Dekan aufgefordert, einen Selbstbericht mit der Beschreibung ihres oder seines Profils und der Leistungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung vorzulegen (Anlage 1). Der Bericht soll Aussagen über Forschungs- und Lehrleistungen enthalten und einen Umfang von insgesamt zehn Seiten nicht überschreiten. Das wissenschaftliche Profil der Lehrveranstaltungen und die quantitative Lehrbeanspruchung sind dabei ausdrücklich zu berücksichtigen. Dem Bericht sollen ggf. Nachweise von

erfolgreich besuchten Veranstaltungen des Hochschuldidaktikzentrums beigefügt sein. Die Studiendekanin bzw. der Studiendekan nimmt auf der Grundlage des Selbstberichts, der Ergebnisse der Lehrevaluationen und ggf. persönlicher Gespräche oder Lehrveranstaltungsbesuche zu den Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in der Lehre schriftlich Stellung.

(4) Die Evaluierungskommission bestellt in der Regel drei, mindestens jedoch zwei externe Gutachterinnen oder Gutachter (*full professor* oder statusgleich), davon vorzugsweise eine/n aus dem Ausland oder eine/n in Bezug auf die internationale Fachdiskussion besonders ausgewiesene/n Wissenschaftler/in, die auf der Grundlage des Selbstberichts die Forschungsleistung beurteilen. Sie kann der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor die Möglichkeit einräumen, eine/n der drei Gutachter/innen vorzuschlagen. Bei der Wahl der externen Gutachterinnen oder Gutachter ist die Richtlinie zur Regelung der Befangenheit in Berufungsverfahren (derzeit Amtliche Mitteilungen Nr. 925 vom 07.02.2014) sinngemäß anzuwenden.

(5) Auf der Grundlage des vorgelegten Selbstberichts, der externen Gutachten sowie der Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans bewertet die Evaluierungskommission die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors und erstellt abschließend einen Bericht.

(6) Nach der Zustimmung des Fakultätsrats reicht die Dekanin oder der Dekan spätestens vier Monate vor Ablauf des befristeten Vertrags bei der Rektorin oder dem Rektor einen begründeten Vorschlag zur Verlängerung oder Beendigung des Dienstverhältnisses ein.

(7) Hat sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor nicht bewährt, ist sie oder er vor Entscheidung der Rektorin oder des Rektors über die Verlängerung anzuhören.

(8) Das Rektorat entscheidet über die Verlängerung und teilt die Entscheidung der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor mit. Die Entscheidung ist gegenüber der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor zu begründen, wenn sie oder er sich nicht bewährt hat.

## **§ 5 Endevaluation (Tenure Evaluation) von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure Track und verkürztes Berufungsverfahren**

(1) Spätestens ein Jahr vor dem Ende des Dienstverhältnisses wird die Fakultät von der Personalabteilung an die bevorstehende Endevaluation erinnert. Damit wird das Verfahren offiziell eingeleitet.

(2) Zur Durchführung der Evaluation und ggf. Vorbereitung eines Berufungsvorschlages bildet das Rektorat im Einvernehmen mit der Fakultät eine Evaluierungskommission. Die Kommission wird von der Rektorin bzw. dem Rektor geleitet und setzt sich wie eine Berufungskommission zusammen. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können nicht Mitglied der Kommission sein. Bei der Auswahl der Kommissionsmitglieder wird besondere Sorgfalt auf die Vermeidung von Befangenheit oder des Anscheins von Befangenheit gelegt.

(3) Folgende Unterlagen dienen der Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer:

- Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in englischer Sprache (siehe Anlagen 1 und 2)
- Hochschulöffentlicher wissenschaftlicher Vortrag mit Diskussion
- Externe Gutachten zu den Leistungen in der Forschung
- Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans einschließlich Lehrevaluationsergebnisse.

(4) Die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors werden anhand der in Anlage 3 aufgeführten Kriterien bewertet. Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung aufgrund familiärer Pflichten werden berücksichtigt.

(5) Die Dekanin oder der Dekan fordert die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor auf, innerhalb von drei Wochen einen Bericht über ihre bzw. seine Tätigkeiten bzw. Leistungen in Forschung, Lehre, akademischer Selbstverwaltung und persönlicher Weiterbildung vorzulegen. Dem Bericht ist eine schriftliche Erklärung, dass die in der Satzung zur Sicherung wissenschaftlicher Redlichkeit und guter wissenschaftlicher Praxis an der Universität in der jeweils gültigen Fassung (derzeit Amtliche Mitteilungen Nr. 927 vom 21.02.2014) festgelegten Grundsätze eingehalten wurden, beizufügen.

(6) Nach Vorlage des Berichts setzt die Kommission einen Termin für einen hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrag fest. Der Vortrag zu einem von der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor vorgeschlagenen Thema soll ein Urteil über die Fähigkeit zur wissenschaftlichen Diskussion ermöglichen und zeigen, dass wissenschaftliche Fragestellungen und Ergebnisse einem fachlich vorgebildeten Auditorium in freier Rede kritisch dargelegt werden können. Im Anschluss an die fachliche Diskussion des Vortrags findet ein Gespräch der Kommission mit der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor statt.

(7) Die Kommission bestellt mindestens drei externe Gutachterinnen oder Gutachter (*full professor* oder statusgleich), davon vorzugsweise eine/n aus dem Ausland oder eine/n in Bezug auf die internationale Fachdiskussion besonders ausgewiesene/n

Wissenschaftler/in, die auf der Grundlage des vorgelegten Selbstberichts die Forschungsleistung beurteilen. Außerdem sollte mindestens eines der drei Gutachten von einer Frau erstellt werden. Die Kommission kann der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor die Möglichkeit einräumen, eine/n der drei Gutachter/innen vorzuschlagen. Soweit möglich sollen Gutachterinnen und Gutachter der Zwischenevaluation erneut bestellt werden. Die Richtlinie zur Regelung der Befangenheit in Berufungsverfahren (derzeit Amtliche Mitteilungen Nr. 925 vom 07.02.2014) ist sinngemäß anzuwenden.

(8) Die Gutachterinnen und Gutachter werden beauftragt, die Forschungstätigkeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors im Hinblick auf den Beitrag zur wissenschaftlichen Erkenntnis zu beurteilen. Die Gutachten müssen erkennen lassen, welcher Sachverhalt und welche allgemeinen und besonderen Bewertungsmaßstäbe der Entscheidung zugrunde gelegt worden sind, auf welcher wissenschaftlichen Annahme die Bewertung beruht, ob und ggf. welche wissenschaftlichen Leistungen die Annahme rechtfertigen, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor zusätzliche wissenschaftliche Leistungen im Sinne von § 47 Abs. 2 S. 1 LHG erbracht hat. Sie müssen eine Aussage darüber enthalten, ob die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor im Hinblick auf die erbrachten Forschungsleistungen für eine Tätigkeit als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer geeignet ist. Weichen die Gutachten in ihren Empfehlungen und/oder Begründungen deutlich voneinander ab, kann die Kommission weitere Gutachten einholen.

(9) Die Studiendekanin oder der Studiendekan nimmt zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in der Lehre schriftlich Stellung. Grundlage für diese Stellungnahme können u.a. Ergebnisse der Lehrevaluationen, Lehrhospitationen oder Gespräche mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor sein.

(10) Das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung und die Personalführungskompetenz werden durch die Kommission bewertet.

(11) Die Kommission bewertet nach Aussprache über die drei externen Gutachten und unter Würdigung aller vorhandenen Unterlagen und Eindrücke (Selbstbericht, Vortrag, Gespräch, Gutachten) die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors. Sie erstellt abschließend einen Bericht mit einer Empfehlung zur Feststellung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer und, sofern die Empfehlung positiv ist, einen Berufungsvorschlag (Einerliste). Vor einer negativen Bewertung ist die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor von der Kommission anzuhören.

(12) Das weitere Verfahren erfolgt entsprechend dem Leitfaden zur Besetzung von Professuren in der jeweils gültigen Fassung (derzeit Amtliche Mitteilungen Nr. 963 vom 27.05.2014). Dabei sind Fakultät und Rektorat grundsätzlich an die Empfehlung der Evaluierungskommission gebunden. Eine Ausschreibung der Professur ist nicht erforderlich.

## **§ 6 Vorzeitige Berufung auf eine W3-Professur zur Rufabwehr**

Zur Abwehr eines Rufs auf eine W2- oder W3-Professur an einer anderen deutschen Universität oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität oder bei Vorliegen herausragender Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors kann das Berufungsverfahren auf die W3-Professur an der Universität Hohenheim vorzeitig eingeleitet werden. Der Ruf auf eine W3-Professur kann als positive Evaluation gewertet werden. Über die Einleitung entscheidet das Rektorat auf Antrag der Fakultät.

## **§ 7 Vereinfachtes Verfahren für Juniorprofessuren ohne Tenure Track**

(1) Das Verfahren der Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren ohne Tenure Track wird gegenüber dem unter § 4 beschriebenen Verfahren folgendermaßen vereinfacht:

(2) Die Federführung für die Zwischenevaluation liegt beim Dekanat. Es bestellt zwei externe Gutachterinnen oder Gutachter, die auf der Grundlage des Selbstberichts die Forschungsleistung in einem Kurzgutachten beurteilen und darlegen sollen, ob die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor aufgrund der bisher erbrachten Leistungen erwarten lässt, dass sie bzw. er die Voraussetzungen für einen Ruf auf eine Professur spätestens nach Ablauf der Verlängerungsperiode (d.h. nach sechs Jahren) erfüllen kann. Das Dekanat legt dem Rektorat auf der Grundlage des vorgelegten Selbstberichts, der externen Gutachten sowie der Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans einen schriftlichen Bericht mit einer Empfehlung zur Verlängerung oder Beendigung des Dienstverhältnisses vor.

(3) Wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor vor der Zwischenevaluation einen auswärtigen Ruf auf eine W2- oder W3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität erhält, kann dies auf Antrag als positive Zwischenevaluation bewertet werden. Auf Vorschlag der zuständigen Fakultät kann das Rektorat in diesem Fall das Dienstverhältnis auf bis zu sechs Jahre verlängern.

(4) Das Verfahren der Endevaluation erfolgt wie unter § 5 beschrieben. Die Kommission erstellt abschließend einen Bericht mit einer Empfehlung zur Feststellung der

fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin bzw. Hochschul-  
lehrer, jedoch keinen Berufungsvorschlag. Vor einer negativen Bewertung ist die Juni-  
orprofessorin oder der Juniorprofessor von der Kommission anzuhören.

(5) Das Dekanat legt den Evaluationsbericht und die externen Gutachten nach Zu-  
stimmung des Fakultätsrats dem Rektorat zur Beschlussfassung vor.

## **§ 8 Inkrafttreten**

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen  
der Universität Hohenheim in Kraft.

Hohenheim, 08.11.2016

gezeichnet

Professor Dr. Stephan Dabbert

– Rektor –

## ANLAGE 1

### Themenbereiche des Selbstberichts zur Zwischen- bzw. Endevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

#### Themenbereiche und ergänzende Hinweise

##### **Forschung**

Nennung und kurze Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen	
Publikationen im Berichtszeitraum	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gliederung entspr. DFG-Richtlinien</li><li>• Eingereichte Arbeiten mit Eingangsbestätigung</li></ul>
Wissenschaftliche Vorträge	<ul style="list-style-type: none"><li>• Angaben mit Titel, Ort und Termin der Tagung</li><li>• Eingeladene Vorträge kennzeichnen</li></ul>
Forschungsprojekte	<ul style="list-style-type: none"><li>• Titel, Status (abgeschlossen/laufend/beantragt), ggf. Drittmittelgeber und Mittelumfang</li></ul>
Wissenschaftliche Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Intern/extern</li></ul>
(Mit) Organisation von Fachtagungen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fachtagungen benennen</li></ul>
Fachgesellschaften	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mitgliedschaft, Funktion</li></ul>
Gutachtertätigkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>• (nicht im Rahmen einer Promotion)</li></ul>
Betreute Promotionen, Master- und Bachelorarbeiten sowie Staatsexamina	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erstgutachten/Zweitgutachten</li><li>• Kandidat/in, Thema, abgeschlossen/laufend</li></ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"><li>• Forschungspreise</li><li>• Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik) bzw. Kooperation mit Praxis</li></ul>

##### **Lehre**

Liste der Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Studiengang, Semester, durchschnittliche Anzahl der Studierenden</li></ul>
Lehrformen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Didaktik und Methoden</li></ul>
Prüfungen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Art, Anzahl der Prüfungen, Erst-/Zweitprüfer/in, Haupt-/Nebenfach</li></ul>
Betreute Abschlussarbeiten (Bachelor, Master, Staatsexamen)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anzahl, Kandidat/in, Thema, abgeschlossen/laufend</li></ul>
Studentische Lehrevaluation (mind. zwei Veranstaltungen)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Veranstaltungsform, Zeitraum</li></ul>
Lehr- und Unterrichtsmaterialien	<ul style="list-style-type: none"><li>• z.B. Hinweis auf Skripte</li></ul>
Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kurse des Hochschuldidaktikzentrums etc.</li></ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"><li>• z.B. Lehrpreise, Studienberatung</li></ul>

## **Akademische Selbstverwaltung und persönliche Weiterbildung**

Akad. Selbstverwaltung/Gremien	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mitgliedschaft/Gremium</li></ul>
Sonstige Aufgaben auf Instituts- oder Universitätsebene	<ul style="list-style-type: none"><li>• z. B. Forschungs- oder Lehrorganisation</li><li>• z.B. übergreifendes universitäres Projekt</li></ul>
Ggf. Darstellung von Führungserfahrung und -kompetenz	
Ggf. Teilnahme an Fort- und Weiterbildung in Personalführung	

## **ANLAGE 2**

### **Gliederung des Selbstberichts zur Endevaluation**

- Angaben zur Person
- Aktueller wissenschaftlicher Lebenslauf
- Darstellung der Tätigkeiten in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung und persönlicher Weiterbildung (siehe Themenliste in Anlage 1).

## **ANLAGE 3**

### **Bewertungskriterien für Evaluationen**

#### **Forschung**

- Qualität und Quantität der Publikationen
- Plausibilität, methodische Fundierung, innovativer Charakter der Forschung und Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets
- Integration in bestehende oder im Aufbau befindliche Forschungsverbände
- Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich zur Dissertation
- Eigenständigkeit
- Bedeutung der Forschung im internationalen Vergleich
- Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
- Einwerbung von Drittmitteln
- Betreuung von Promovierenden

#### **Lehre**

- Eigenständigkeit (Ausarbeitung von Lehrveranstaltungen, neue Lehrkonzepte)
- Beratungsfähigkeit
- Ergebnisse der Lehrevaluationen
- Didaktik
- Lehrspektrum

#### **Akademische Selbstverwaltung und persönliche Weiterbildung**

- Beteiligung an der Selbstverwaltung und Gremienarbeit innerhalb der Universität
- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zur Personalführung

## **ANLAGE 4**

### **Zeitplanung für Zwischenevaluation**

<b>Ablauf</b>	<b>Dauer</b>	<b>Zeithorizont (ausgehend vom Beginn des Dienstverhältnisses)</b>
Eröffnung des Verfahrens durch Mitteilung der Personalabteilung oder auf Wunsch des/der Juniorprofessor/in		3. Jahr: 12. Monat
Einsetzung der Evaluierungskommission	4 Wochen	4. Jahr: 1. bis 2. Monat
Vorlage des Selbstberichts	4 Wochen	4. Jahr: 3. bis 4. Monat
Externe Begutachtung und Stellungnahme Studiendekan/in	8 Wochen	4. Jahr: 5. bis 6. Monat
Sitzung der Evaluierungskommission und Bericht mit Empfehlung	6-8 Wochen	4. Jahr: 7. bis 8. Monat
Beschlussfassung des Fakultätsrats	4 Wochen	4. Jahr: 8. bis 9. Monat
Beschlussfassung des Rektorats	4 Wochen	4. Jahr: ab 9. Monat

### **Zeitplanung für Endevaluation und verkürztes Berufungsverfahren**

<b>Ablauf</b>	<b>Dauer</b>	<b>Zeithorizont (ausgehend vom Beginn des Dienstverhältnisses)</b>
Eröffnung des Verfahrens durch Mitteilung der Personalabteilung		5. Jahr: 10. Monat
Einsetzung der Evaluierungskommission	4 Wochen	5. Jahr: 11. bis 12. Monat
Vorlage des Selbstberichts	4 Wochen	6. Jahr: 1. Monat
Hochschulöffentlicher Vortrag und Gespräch mit der Evaluierungskommission	4 Wochen	6. Jahr: 1. bis 2. Monat
Externe Begutachtung und Stellungnahme Studiendekan/in	8 Wochen	6. Jahr: 3. bis 4. Monat
Sitzung der Evaluierungskommission und Bericht mit Empfehlung	6-8 Wochen	6. Jahr: 5. bis 6. Monat
Beschlussfassung des Fakultätsrats	4 Wochen	6. Jahr: 6. bis 7. Monat
Beschlussfassung des Rektorats	4 Wochen	6. Jahr: 7. bis 8. Monat
Stellungnahme des Senats	4 Wochen	6. Jahr: 7. bis 8. Monat
Zustimmung des Wissenschaftsministeriums	8 Wochen	6. Jahr: 9. bis 10. Monat