



Universität Passau

Tenure Track-Satzung

vom 11. Januar 2019

Bitte beachten:
Rechtlich verbindlich ist ausschließlich der amtliche,
im offiziellen Amtsblatt veröffentlichte Text.

**Satzung zur Regelung der Strukturen, Verfahren und
Qualitätsstandards im Rahmen von Professuren mit Tenure Track
an der Universität Passau
(kurz: Tenure Track-Satzung)**

Vom 11. Januar 2019

Aufgrund des Art. 13 Abs. 1 Satz 2 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) erlässt die Universität Passau folgende Satzung:

Inhaltsübersicht

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Strukturen, Verfahren und Qualitätsmanagement der Evaluation von Tenure Track - Professuren
- § 3 Gremien
- § 4 Inkrafttreten

§ 1 Anwendungsbereich

¹Diese Satzung regelt die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards der Evaluation von Tenure Track-Professuren. ²Alle ausgeschriebenen Tenure Track-Professuren an der Universität Passau werden mit verbindlichem Tenure Track ausgeschrieben und stehen nicht unter einem Stellenvorbehalt (echtes Tenure Track).

§ 2 Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards der Evaluation von Tenure Track-Professuren

¹Diese Satzung dient auch der strukturellen Etablierung der Tenure Track-Professur an der Universität Passau. ²Die Strukturen, das Verfahren und die Qualitätsstandards der Evaluation von Tenure Track-Professuren richten sich nach Teil I bis III der Anlage zu dieser Satzung (Qualitätssicherungskonzept der Universität Passau).

§ 3 Gremien

Die Zusammensetzung der für § 2 relevanten Gremien richtet sich nach Teil IV der Anlage zu dieser Satzung (Qualitätssicherungskonzept der Universität Passau).

§ 4 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am 12. Januar 2019 in Kraft.

Anlage gemäß §§ 2 und 3

Qualitätssicherungskonzept zur Regelung der Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards im Rahmen von Professuren mit Tenure Track an der Universität Passau gemäß Art. 18 Abs. 3 Satz 5 BayHSchPG (kurz: Qualitätssicherungskonzept der Universität Passau).

Qualitätssicherungskonzept zur Regelung der Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards im Rahmen von Profes- soren mit Tenure Track an der Universität Passau

gemäß Art. 18 Abs. 3 Satz 5 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG)

Inhalt

Präambel	6
Teil I Zielgruppe und allgemeine Bestimmungen	7
Teil II Professuren mit Tenure Track in den Besoldungsgruppen W 1 und W 2	8
§ 1 Verfahrensablauf und Besonderheiten	8
§ 2 Abschluss der Zielvereinbarung	9
§ 3 Die Tenure Track-Akte	9
§ 5 Selbstbericht	11
§ 6 Tenure-Evaluierung	11
Teil III Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere	13
§ 7 Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes	13
§ 8 Die Mentorin oder der Mentor	14
§ 9 Das Tenure Track-Fachgremium (TTFG)	14
§ 10 Das universitätsweite Tenure-Gremium (UTG)	15
Teil V Anlagen	16
Anlage 1: Beispiele für Evaluationskriterien und den Inhalt des Selbstberichts	16

Präambel

Forschung und Lehre an der Universität Passau basieren auf der Prämisse der grundgesetzlich gesicherten Freiheit der wissenschaftlichen Forschung und Lehre. Die Universitätsleitung und die Fakultätsleitungen respektieren und berücksichtigen die spezifischen Besonderheiten der an der Universität Passau vertretenen Fachdisziplinen und sind offen für die Vielfalt der Forschungsthemen und -methoden.

Die Universität Passau gehört mit derzeit vier Fakultäten zu den neun bayerischen Landesuniversitäten. Die Juristische, Wirtschaftswissenschaftliche und Philosophische Fakultät sowie die Fakultät für Informatik und Mathematik haben sich über Passau und die Region hinaus einen hervorragenden Ruf in Forschung und Lehre erworben, der auch durch die entsprechenden Platzierungen in nationalen und internationalen Rankings dokumentiert ist.

Der Senat der Universität Passau hat im Januar 2017 beschlossen, den Karriereweg der Tenure Track-Professur als neuen und eigenständigen Karriereweg neben den bisher bestehenden Karrierewegen an der Universität Passau zu implementieren. Neben Lebenszeitprofessuren werden daher auch Professuren mit Tenure Track ausgeschrieben.

Mit der Etablierung dieses neuen, international bekannten und akzeptierten Karrierewegs fördert die Universität Passau hervorragenden nationalen und internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs in einer frühen Karrierephase und ermöglicht ihm eine weitere transparente und planbare wissenschaftliche Perspektive an der Universität Passau. Sie fördert damit das frühere Erreichen des Karriereziels „Professur auf Lebenszeit“ und verpflichtet sich zu hohen Standards für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit wird die Universität Passau ihrer im Universitätsentwicklungsplan 2018-2022 formulierten Handlungsmaxime gerecht, exzellente Forschung zu fördern und hervorragende Arbeitsbedingungen insbesondere auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schaffen.

Die Berufung hervorragender Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus dem In- und Ausland trägt außerdem dazu bei, dass die Universität Passau ihre internationale Sichtbarkeit erhöht. Damit verfolgt sie ihr Ziel, zu einem der führenden Zentren in Europa für interdisziplinäre Grundlagenforschung zu den gesellschaftlichen Auswirkungen der Digitalisierung zu werden.

Teil I Zielgruppe und allgemeine Bestimmungen

(1) ¹In diesem Qualitätssicherungskonzept regelt die Universität Passau die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards der Evaluation von Professuren mit Tenure Track. ²Alle aus-
geschriebenen Tenure Track-Professuren an der Universität Passau stehen nicht unter ei-
nem Stellenvorbehalt (echtes Tenure Track). ³Sie sind mit einer angemessenen Ausstattung
verbunden, die den Tenure Track-Professorinnen und Tenure Track-Professoren das eigen-
ständige Wahrnehmen von Forschung und Lehre ermöglicht. ⁴Hinsichtlich der Erstausst-
attung der einzelnen Professuren bestehen angemessene fachspezifische Unterschiede.

(2) ¹Der Karriereweg Professur mit Tenure Track richtet sich an herausragende Promovierte
aus dem In- und Ausland, die sich in einer frühen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere
befinden. ²Sie erfüllen die Voraussetzungen des Art. 18 Abs. 4 Sätze 8 und 9 Bayerisches
Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) und haben an einer anderen als der Universität
Passau promoviert und/oder waren mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Passau
wissenschaftlich tätig. ³Sofern sich die Kandidatin oder der Kandidat auf eine Professur der
Besoldungsgruppe W 2 mit Tenure Track bewirbt, schreibt das Bayerische Hochschulperso-
nalgesetz zudem das Vorliegen einer Habilitation oder habilitationsäquivalenter Leistungen
vor (Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4, Satz 3 BayHSchPG). ⁴Die Berufungskommission stellt die
Habitationsäquivalenz der Leistungen einer Bewerberin oder eines Bewerbers fest. ⁵Die
Stellenausschreibung erfolgt in der Regel auch international und unter dem Hinweis auf ein
echtes Tenure Track. ⁶Sofern dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint,
sollten internationale Gutachterinnen und Gutachter am Berufungsverfahren beteiligt werden.

(3) ¹Der wesentliche Unterschied einer Tenure Track-Berufung auf die Besoldungsgruppe
W 1 oder W 2 im Vergleich zu einer regulären Berufung auf die Besoldungsgruppe W 2 oder
W 3 besteht darin, dass neben einer Track-Record-Beurteilung auch der Potentialbeurteilung
ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. ²Die zu Berufenden lassen also das Potential erken-
nen, das nachfolgende Tenure Track-Verfahren erfolgreich bestehen zu können, wenngleich
sie zum Berufszeitpunkt die Kriterien der Zielprofessur (in der Besoldungsgruppe W 2
oder W 3) noch nicht (vollständig) erfüllen. ³Die Berufungskommission dokumentiert neben
der Track-Record-Beurteilung auch die Potentialbeurteilung bereits im Eingangsberufungs-
verfahren für eine Professur mit Tenure Track.

(4) ¹Das Dekanat der jeweiligen Fakultät reicht bereits bei der Beantragung der Stellenaus-
schreibung für die Professur mit Tenure Track bei der Universitätsleitung einen Zielvereinba-
rungsrahmen ein, der vorab vom **Tenure Track-Fachgremium (TTFG)** (siehe § 9) der Fakul-
tät erarbeitet wurde. ²Dieser Rahmen wird von der Universitätsleitung an das **universitäts-
weite Tenure-Gremium (UTG)** (siehe § 10) zur Prüfung weitergegeben, das die Vergleich-
barkeit der Tenure Track-Verfahren an der Universität Passau sicherstellt. ³Das UTG kann
den Zielvereinbarungsrahmen an das TTFG mit Auflagen zurückgeben, sollte dieser von den
für die Besoldungsgruppe üblichen Zielvereinbarungen in wesentlichen Punkten abweichen.
⁴Er bietet eine erste Orientierung hinsichtlich der Eignung der späteren Bewerberinnen und
Bewerber und lässt ausreichend Spielräume für die Berufungsverhandlungen mit der Tenure
Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor.

(5) ¹Die Berufungsvorschläge zur Berufung auf Professuren mit Tenure Track werden zu-
nächst im **UTG** besprochen, das eine befürwortende oder ablehnende Stellungnahme an
die Universitätsleitung und den Senat abgibt. ²Sowohl die Berichterstatterin oder der Be-
richterstatter, die oder der Fakultätsfrauenbeauftragte als auch die oder der Vorsitzende
des Berufungsausschusses können vom UTG angehört werden. ³Der Senat nimmt zum
Berufungsvorschlag Stellung. ⁴Die Universitätsleitung entscheidet nach Beratung und unter
Berücksichtigung des Votums des Berufungs- und Tenure-Gremiums und der Stellungnah-

me des Senats über den Berufungsvorschlag. ⁵Beabsichtigt die Universitätsleitung, vom Berufungsvorschlag des Berufungsausschusses abzuweichen, wird dieser über die Dekanin oder den Dekan dem Fakultätsrat zur Stellungnahme zugeleitet. ⁶Die Universitätsleitung trifft ihre endgültige Entscheidung, nachdem die Stellungnahme des Fakultätsrats bei ihr eingegangen ist.

(6) ¹Die Berufung erfolgt gemäß Art. 18 BayHSchPG und unter Berücksichtigung der vorangegangenen Absätze 2 bis 5. ²Bei Gewährung von Tenure sieht die Universität Passau die Standard-Ausstattung der anschließenden Professur (W 2 oder W 3, oder – sofern bei Ausschreibung vorgesehen – des Lehrstuhls) vor. ³Davon abweichende Ausstattungswünsche können gemäß dem üblichen Vorgehen bei Berufungsverhandlungen ausgehandelt werden.

Teil II Professuren mit Tenure Track in den Besoldungsgruppen W 1 und W 2

§ 1 Verfahrensablauf und Besonderheiten

(1) Für die Qualitätssicherung von Tenure Track-Professuren in den Besoldungsgruppen W 1 und W 2 ist folgender Verfahrensablauf vorgesehen:

1. Abschluss einer Zielvereinbarung im Rahmen der Berufungsverhandlungen,
2. Freiwilliges Mentoring-Programm,
3. Tenure-Evaluierung.

(2) ¹Für Professorinnen und Professoren in der Besoldungsgruppe W 1 ist an der Universität Passau die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 vorgesehen. ²Professorinnen und Professoren mit Tenure Track in der Besoldungsgruppe W 1 werden gemäß Art. 15 Abs. 1 Satz 1 BayHSchPG in der ersten Phase des Verfahrens für die Dauer von drei Jahren in der Regel zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. ³Nach Satz zwei dieser Bestimmung soll das Beamtenverhältnis auf Zeit mit der Zustimmung der Professorin oder des Professors auf insgesamt bis zu sechs Jahre verlängert werden (Phase 2), wenn sie oder er sich nach den Ergebnissen einer Evaluierung ihrer oder seiner Leistungen als Hochschullehrerin oder als Hochschullehrer bewährt hat^a.

(3) ¹Für Professorinnen und Professoren in der Besoldungsgruppe W 2 sind an der Universität Passau sowohl Umwandlungen in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit der Besoldungsgruppe W 2 als auch Berufungen in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit der Besoldungsgruppe W 3 vorgesehen. ²Professorinnen und Professoren mit Tenure Track in der Besoldungsgruppe W 2 werden zunächst in der Regel in einem Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von sechs Jahren beschäftigt.

(4) ¹Bei positiver Tenure-Evaluierung, in der Regel im sechsten Jahr, wird die Tenure Track-Professorin^b oder der Tenure Track-Professor als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit ernannt (mit der bei Ausschreibung vorgesehenen Besoldungsgruppe W 2 oder W 3). ²Im Falle der negativen Tenure-Evaluierung kann in der Besoldungsgruppe W 1 das Dienstverhältnis der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors für bis zu ein Jahr verlängert werden. ³In der Besoldungsgruppe W 2 ist nach negativer Tenure-Evaluierung die Wei-

^a Die Zwischenevaluierung für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (Professuren der Besoldungsgruppe W 1) ist unabhängig vom Karrierepfad Tenure Track und erfolgt gemäß den Vorgaben des Artikels 15 BayHSchPG und der entsprechenden Richtlinie der Universität Passau.

^b Sofern allgemein von einer Tenure Track-Professorin oder einem Tenure Track-Professor (oder im Plural) gesprochen wird, sind die Regelungen des Qualitätssicherungskonzepts auf Professuren mit Tenure Track in den Besoldungsgruppen W 1 und W 2 gleichermaßen anzuwenden.

terbeschäftigung der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors in einem befristeten Angestelltenverhältnis für die Dauer von bis zu einem Jahr möglich.

(5) ¹Die Lehrverpflichtung für Professorinnen und Professoren mit Tenure Track liegt in der Regel bei fünf Lehrveranstaltungsstunden. ²Die Differenzen zu dem für Professuren von der LUFV vorgegebenen Lehrdeputat in den Besoldungsgruppen W 1 und W 2 sind kapazitätsneutral auszugleichen.

§ 2 Abschluss der Zielvereinbarung

(1) ¹Der Abschluss der Zielvereinbarung erfolgt zwischen der Präsidentin oder dem Präsidenten und der Professorin oder dem Professor vor der Ernennung. ²Der zwischen dem TTFG und der Universitätsleitung noch vor der Ausschreibung der Professur mit Tenure Track vereinbarte Zielvereinbarungsrahmen bildet den Verhandlungsrahmen für diese Zielvereinbarung.

(2) ¹Die Zielvereinbarung formuliert dabei überprüfbare, an das jeweilige Fachgebiet angepasste Kriterien zur Beurteilung der genannten Bedingungen und orientiert sich an den fachüblichen Kriterien für die Berufung entsprechend dem angestrebten Ziel im gewählten Karrierepfad (W 1>>W 2; W 1>>W 3; W 2>>W 2; W 2>>W 3). ²Der Karrierepfad wird bereits mit der Stellenausschreibung festgelegt.

(3) Die Zielvereinbarung beinhaltet konkrete Zielvorgaben zu den folgenden vier Themenbereichen, zu denen Beispiele in Anlage 1 aufgeführt sind:

1. Forschung, Nachwuchsförderung und Internationalisierung,
2. Akademische Lehre und Internationalisierung,
3. Transfer,
4. Akademisches Engagement.

(4) ¹Im Rahmen der Zielvereinbarung können die geforderten Leistungen in den in § 2 Absatz 3 genannten Themenbereichen unterschiedlich gewichtet werden. ²Die Gewichtung richtet sich nach dem Fachbereich der Professur sowie der vorgesehenen Anschlussstelle (Besoldungsgruppe W 2 oder W 3). ³Die beiden vorrangigen Aufgabenbereiche bilden die Bereiche Forschung und Lehre. ⁴An Professorinnen und Professoren mit Tenure Track in der Besoldungsgruppe W 1 sind insbesondere die Anforderungen in den Bereichen Nachwuchsförderung und akademisches Engagement deutlich geringer zu halten. ⁵Die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor kann eine Anpassung der Forschungsinhalte der Zielvereinbarung zu einem späteren Zeitpunkt beim zuständigen TTFG beantragen. ⁶Dem Antrag ist eine entsprechende Begründung beizufügen. ⁷Das TTFG entscheidet im Einvernehmen mit dem UTG über die beantragte Änderung.

§ 3 Die Tenure Track-Akte

(1) ¹Die Tenure Track-Akte wird zentral von der oder dem universitätsweit für Professuren mit Tenure Track zuständigen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter verwaltet. ²Die für die einzelnen Verfahrensschritte notwendigen Unterlagen werden den am jeweiligen Verfahrensschritt beteiligten Personen zugänglich gemacht. ³Lediglich die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor sowie die Mitglieder des TTFG und die Mitglieder des UTG können volle Akteneinsicht nehmen; TTFG und UTG jedoch nur zum Zeitpunkt ihrer Zuständigkeit im Rahmen der Tenure-Evaluierung. ⁴Am Ende eines jeden Verfahrensschritts werden die im Rahmen des jeweiligen Vorgangs neu erstellten Dokumente vom zuständigen Gremium in die Tenure Track-Akte übermittelt.

(2) Die Tenure Track-Akte enthält:

1. Zielvereinbarung(en),
2. Selbstbericht(e),
3. Leistungsnachweise zu den vier Evaluierungsbereichen,
4. Begutachtungsergebnisse.

§ 4 Freiwilliges Mentoring-Programm

(1) ¹Jede Tenure Track-Professorin und jeder Tenure Track-Professor hat die Möglichkeit, ganz oder in Teilen an einem freiwilligen Mentoring-Programm teilzunehmen. ²Das Programm enthält die folgenden Bausteine:

1. Begleitung durch eine fachnahe Mentorin oder einen fachnahen Mentor,
2. persönliches Statusgespräch im dritten oder vierten Jahr der Professur,
3. Teilnahme am fakultätsübergreifenden Fort- und Weiterbildungsprogramm für Tenure Track-Professorinnen und Tenure Track-Professoren der Universität Passau.

(2) ¹Der Fakultätsrat bestellt im Einvernehmen mit der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit der Universität Passau eine Mentorin oder einen Mentor. ²Die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor hat dabei das Vorschlagsrecht.

(3) ¹Die **Mentorin** oder der **Mentor** (siehe § 8) berät die Tenure Track-Professorin oder den Tenure Track-Professor in Bezug auf das Tenure Track-Verfahren in regelmäßig stattfindenden Gesprächen. ²Wünscht die Kandidatin oder der Kandidat, dass das Stattfinden der Gespräche und/oder deren Inhalt dokumentiert wird, können die Aufzeichnungen im gegenseitigen Einvernehmen in die Tenure Track-Akte übernommen werden.

(4) ¹Auf Wunsch der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors diskutiert die Mentorin oder der Mentor gemeinsam mit dem TTFG auf Basis aktueller Leistungen der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors in den Bereichen 1 bis 4 des § 2 Absatz 3 dieses Qualitätssicherungskonzeptes den Fortschritt der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors in einem persönlichen Statusgespräch im dritten oder vierten Jahr der Professur und berät sie oder ihn im Hinblick auf das Erreichen der Zielvereinbarung für die Tenure-Evaluierung. ²Zusätzlich können eine Bewertung der bisherigen Gesamtleistung der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors abgegeben sowie Empfehlungen und Karriereperspektiven im Gespräch thematisiert werden. ³Das Statusgespräch wird dokumentiert und in die Tenure Track-Akte übernommen.

(5) ¹Die Mentorin oder der Mentor muss auf Wunsch der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors vom TTFG im Rahmen der Tenure-Evaluierung gehört werden. ²Die Mentorin oder der Mentor ist jedoch nicht in die Tenure-Evaluierung als stimmberechtigtes Mitglied eingebunden.

(6) ¹Änderungsvorschläge in Bezug auf das Mentoren-Verhältnis können von Mentorin oder Mentor oder Tenure Track-Professorin oder Tenure Track-Professor eingebracht werden; über eine neue Mentorin oder einen neuen Mentor entscheidet der Fakultätsrat der Fakultät, der die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor angehört. ²Die Beilegung etwaiger Konflikte zwischen TTFG, Mentorin oder Mentor und Tenure Track-Professorin oder Tenure Track-Professor erfolgt gemäß den Leitlinien Fairplay der Universität Passau. ³Die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor kann ihre oder seine Teilnahme am freiwilligen Mentoring-Programm durch eine entsprechende Erklärung an den Fakultäts-

rat ihrer oder seiner Fakultät aufheben. ⁴Sofern die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor einmal ihre oder seine Teilnahme am freiwilligen Mentoring-Programm beendet hat, kann kein erneuter Antrag bei dem zuständigen Fakultätsrat auf Bestellung einer Mentorin oder eines Mentors gestellt werden.

§ 5 Selbstbericht

(1) Für die Tenure-Evaluierung fertigt die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor auf Verlangen der Dekanin oder des Dekans der zuständigen Fakultät einen Selbstbericht an, der aus den folgenden Teilen besteht:

1. Persönliche Stellungnahme,
2. Dokumentation.

(2) ¹Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors seit Beginn der Professur. ²Hierbei soll vor allem auf die Bereiche Forschung und Lehre eingegangen werden. ³In der Stellungnahme hat die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor Gelegenheit, ihre oder seine Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten und kann darüber hinaus auf alle weiteren Themenbereiche der Zielvereinbarung eingehen. ⁴Im Rahmen einer kritischen Selbstevaluation soll die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor nicht nur über Erfolge, sondern auch über Probleme und Vorschläge zu deren Lösung berichten, insbesondere im Verhältnis zur getroffenen Zielvereinbarung.

(3) ¹Die von der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor im Rahmen des Selbstberichts einzureichende Dokumentation, die eine faktische Bestandsaufnahme sein soll, muss die vier Themenbereiche der Zielvereinbarung (Forschung, Nachwuchsförderung und Internationalisierung, Akademische Lehre und Internationalisierung, Transfer, Akademisches Engagement) abdecken. ²Ein detaillierter Überblick über die möglichen Bestandteile der Dokumentation ist in Anlage 1 dargestellt.

§ 6 Tenure-Evaluierung

(1) ¹Die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor stellt zwischen vierzehn und zehn Monaten vor Ablauf ihres oder seines Beamtenverhältnisses auf Zeit bei der zuständigen Fakultät einen Antrag auf Einleitung der Tenure-Evaluierung. ²Das Verfahren zur Tenure-Evaluierung sollte die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten. ³Bei außergewöhnlich guten Leistungen, frühestens aber im vierten Jahr, kann die Präsidentin oder der Präsident im Einvernehmen mit dem TTFG und der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor eine vorgezogene Tenure-Evaluierung einleiten (Fast Tenure Track). ⁴Dazu sendet die Präsidentin oder der Präsident den Vorschlag einer vorzeitigen Einleitung der Tenure-Evaluierung, der die außergewöhnlich guten Leistungen der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors begründet, an die Kandidatin oder den Kandidaten. ⁵Diese oder dieser kann mit dem Schreiben der Präsidentin oder des Präsidenten die vorzeitige Tenure-Evaluierung beim zuständigen Dekanat einleiten. ⁶Wird keine vorzeitige Tenure-Evaluierung und auch keine Tenure-Evaluierung ein Jahr vor Ablauf der Befristung durch die Tenure Track-Professorin oder den Tenure Track-Professor angestoßen, endet das Beamtenverhältnis auf Zeit ohne Evaluierung.

(2) ¹Das Verfahren wird eröffnet, indem die Dekanin oder der Dekan die Tenure Track-Professorin oder den Tenure Track-Professor zur Einreichung eines Selbstberichts (siehe § 4) innerhalb einer Frist von vier Wochen ab Erhalt der Mitteilung auffordert. ²Gleichzeitig informiert die Dekanin oder der Dekan die Universitätsleitung und das TTFG über den Eingang des Antrags auf Tenure-Evaluierung, indem sie oder er eine eigenhändig unterzeichne-

te Ausfertigung des Antrags der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors übersendet.

(3) ¹Die Tenure-Evaluierung erfolgt gemäß einem zweistufigen Prozess zunächst durch das TTFG auf Fakultätsebene und anschließend durch das UTG der Universität Passau. ²Zu diesem Zweck wird das TTFG um eine externe, fachnahe Professorin oder einen externen, fachnahen Professor erweitert. ³Die Erweiterung des Gremiums erfolgt gemäß den Gremienregeln (Art. 16 Grundordnung (GrdO) der Universität Passau zu Art. 41 Abs. 1 Satz 2 Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG)) an der Universität Passau.

(4) Die Tenure-Evaluierung erfolgt auf Basis

1. der Tenure Track-Akte,
2. eines universitätsöffentlichen wissenschaftlichen Vortrags der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors, an dem auch die Mitglieder der UTG teilnehmen dürfen,
3. mindestens zweier externer Gutachten gemäß den Standards für Berufungsverfahren,
4. mindestens eines Gutachtens mit Fokus auf die Lehrleistungen der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors.

(5) ¹Das TTFG bestellt mindestens zwei entsprechend ihres Fachgebietes national oder international anerkannte Professorinnen/Professoren der Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 oder international anerkannte äquivalente Professorinnen und Professoren, die nicht Mitglied der Universität Passau sind, als externe Gutachterinnen und Gutachter für die Tenure-Evaluierung. ²Die zu bestellenden externen Gutachterinnen und Gutachter sollen dem Fach der Tenure Track-Professur oder ähnlichen Fächern angehören. ³Bei der Auswahl der externen Gutachterinnen und Gutachter kann das TTFG die Vorschläge der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors berücksichtigen.

(6) ¹Die externen Gutachterinnen und Gutachter sollen auf Basis des Selbstberichts der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors und unter Bezugnahme auf die Zielvereinbarung ihre oder seine Leistungen beurteilen. ²Dabei werden Forschungsleistung und die Sichtbarkeit der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors in der wissenschaftlichen Fachgemeinschaft auf der Basis des wissenschaftlichen Gesamtwerks der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors bewertet. ³Die Gutachten können weitere Fragen des TTFG aufgreifen. ⁴Das Gutachten mit Fokus auf die Lehrleistungen der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors wird vom TTFG verantwortet. ⁵Die Vorgehensweise für dessen Erstellung wird der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor durch das TTFG frühzeitig und in schriftlicher Form mitgeteilt. ⁷Die Gutachterinnen und Gutachter sollen eine Empfehlung über die Gewährung von Tenure abgeben.

(7) ¹Das TTFG fasst auf Basis der oben genannten Dokumente einen Bericht zu den Leistungen der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors – auch im Hinblick auf die getroffene Zielvereinbarung – und spricht gegenüber dem Fakultätsrat eine Empfehlung über die Gewährung von Tenure aus. ²Auf Wunsch der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors muss das TTFG die Mentorin oder den Mentor anhören. ³Der Bericht des TTFG samt Empfehlung wird über die Dekanin oder den Dekan an den Fakultätsrat geleitet. ⁴Auf Grundlage des Berichts des TTFG nimmt der Fakultätsrat zur Empfehlung des TTFG Stellung und leitet die Empfehlung samt Begründung und Stellungnahme an das UTG weiter.

(8) ¹Das UTG prüft die Vollständigkeit der weitergeleiteten Unterlagen und die Einhaltung der Verfahrensregeln und berät die Vorschläge aller Tenure Track-Fachgremien sowie die Stellungnahmen der Fakultätsräte im Hinblick auf die beabsichtigte strategische Entwicklung der Hochschule. ²Das UTG kann im Benehmen mit dem TTFG weitere Expertenmeinungen und zusätzliche Stellungnahmen einholen und formuliert abschließend ein befürwortendes oder ablehnendes Votum über die Gewährung von Tenure. ³Dieses leitet das UTG samt Begründung an die Universitätsleitung weiter. ⁴Sowohl die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor als auch das zuständige TTFG und der Senat werden über die Weitergabe des Verfahrens an die Universitätsleitung informiert. ⁵Der Senat nimmt Stellung.

(9) ¹Basierend auf dem Votum des UTG und der Stellungnahme des Senats beschließt die Universitätsleitung über die Gewährung von Tenure. ²Im Fall der Gewährung von Tenure unterbreitet die Präsidentin oder der Präsident der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor ein Berufungsangebot sowie ein Angebot zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gemäß der bei Ausschreibung vorgesehenen Besoldungsgruppe (W 2 oder W 3). ³Über eine negative Tenure-Evaluierung erhält die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor einen Bescheid mit einer schriftlichen Begründung und Rechtsbehelfsbelehrung. ⁴Im Falle der negativen Tenure-Evaluierung kann in der Besoldungsgruppe W 1 das Dienstverhältnis der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors für bis zu ein Jahr verlängert werden. ⁵In der Besoldungsgruppe W 2 ist nach negativer Tenure-Evaluierung die Weiterbeschäftigung der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors in einem befristeten Angestelltenverhältnis für die Dauer von bis zu einem Jahr möglich.

(10) ¹Nach Abschluss des Verfahrens wird die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor darum gebeten, eine kurze Stellungnahme zu den Erfahrungen mit dem Tenure Track-Verfahren einzureichen. ²Damit sollen Fehlentwicklungen im Tenure Track-Verfahren an der Universität Passau zeitnah verhindert und konstruktive Vorschläge zur Weiterentwicklung des Verfahrens aufgegriffen werden.

Teil III Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere

§ 7 Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes

(1) ¹Für Tenure Track-Professorinnen und Tenure Track-Professoren in der Besoldungsgruppe W 1 gilt im Hinblick auf Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes und insbesondere im Hinblick auf Regelungen zur Elternzeit Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG. ²Verlängerungszeiten nach Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG werden für den Zeitpunkt der Tenure-Evaluierung entsprechend berücksichtigt.

(2) ¹Für Tenure Track-Professorinnen und Tenure Track-Professoren in der Besoldungsgruppe W 2 gilt im Hinblick auf Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes und insbesondere im Hinblick auf Regelungen zur Elternzeit Art. 8 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 in Verbindung mit Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG. ²Verlängerungszeiten nach Art. 8 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 in Verbindung mit Art. 17 Abs. 2 BayHSchPG werden für den Zeitpunkt der Tenure-Evaluierung entsprechend berücksichtigt.

(3) ¹Tenure Track-Professorinnen und Tenure Track-Professoren wird die Möglichkeit gewährt, ihr Tenure Track-Verfahren durch **Teilzeitprofessuren** familienfreundlicher und flexibel zu gestalten. ²Die Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit richtet sich nach Artikel 17 Abs. 2 Sätze 3–6. ³Der Zeitraum bis zur Tenure-Evaluierung verlängert sich entsprechend der Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit, kann durch diese Maßnahme

jedoch auf maximal 9 Jahre erweitert werden. ⁴Teilzeit-Professuren sind über die Dekanin oder den Dekan bei der Präsidentin oder dem Präsidenten schriftlich zu beantragen. ⁵Die Erwartungen an die bis zur Tenure-Evaluierung zu erbringenden Leistungen in Forschung, Lehre und der akademischen Selbstverwaltung unterscheiden sich nicht von jenen der Vollzeitprofessur.

Teil IV Erläuterungen zu Gremien und Schlüsselrollen

§ 8 Die Mentorin oder der Mentor

1. ist in Bezug auf die Fachgruppe der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors eine fachnahe Professorin auf Lebenszeit oder ein fachnaher Professor auf Lebenszeit der Universität Passau,
2. berät die Tenure Track-Professorin oder den Tenure Track-Professor in Bezug auf das Tenure Track-Verfahren,
3. steht gemeinsam mit dem TTFG im dritten oder vierten Jahr der Tenure Track-Professur für ein persönliches Statusgespräch mit der Kandidatin oder dem Kandidaten und dem TTFG zur Verfügung,
4. berät die Tenure Track-Professorin oder den Tenure Track-Professor im Hinblick auf das Erreichen der Zielvereinbarung,
5. muss auf Wunsch der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors vom TTFG im Rahmen der Evaluierung gehört werden,
6. ist nicht in die Evaluierung als stimmberechtigtes Mitglied eingebunden,
7. kann das Mentorat durch eine Erklärung gegenüber dem jeweiligen Fakultätsrat niederlegen.

§ 9 Das Tenure Track-Fachgremium (TTFG)

(1) ¹Das Tenure Track-Fachgremium (TTFG) bildet die Evaluierungskommission der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors auf Fakultätsebene. ²Es wird vom jeweiligen Fakultätsrat eingesetzt und ist sowohl der Dekanin oder dem Dekan als auch dem Fakultätsrat berichtspflichtig. ³Ferner unterliegt es den üblichen Regeln für Gremien an der Universität Passau (Art. 16 GrdO der Universität Passau zu Art. 41 Abs. 1 Satz 2 BayHSchG). ⁴Das TTFG besteht aus ständigen und verfahrensspezifischen Mitgliedern der jeweiligen Fakultät. ⁵Nach Möglichkeit sollte mindestens eine Professorin Mitglied des Gremiums sein. ⁶Das TTFG wählt seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden aus dem Kreis der ständigen Gremiumsmitglieder. ⁷Alternativ kann jede Fakultät einmalig für sich festlegen, dass der Fakultätsrat der jeweiligen Fakultät die Kommissionsvorsitzende oder den Kommissionsvorsitzenden bestimmt.

(2) Dem TTFG gehören folgende ständige Mitglieder an:

1. drei Professorinnen/Professoren der jeweiligen Fakultät,
2. die oder der Fakultätsfrauenbeauftragte.

(3) Dem TTFG gehören folgende verfahrensspezifische Mitglieder an:

1. zwei fachkundige Professorinnen/Professoren der jeweiligen Fakultät,
2. eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine Ersatzvertreterin oder ein Ersatzvertreter ohne Stimmrecht,
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der Studierenden sowie eine Ersatzvertreterin oder ein Ersatzvertreter ohne Stimmrecht,

4. für die Tenure-Evaluierung: Erweiterung des TTFG um eine externe, fachnahe Professorin oder einen externen, fachnahen Professor.

(4) ¹Die Amtszeiten der ständigen professoralen Mitglieder des TTFG sind an die Amtszeit der Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten gekoppelt (3 Jahre). ²Eine Wiederbestellung ist möglich und erwünscht.

(5) Zur Vermeidung von Interessenkonflikten kann die Mentorin oder der Mentor und können die Mitglieder des UTG nicht Mitglieder des TTFG des betreffenden Tenure Track-Verfahrens sein.

§ 10 Das universitätsweite Tenure-Gremium (UTG)

(1) ¹Das universitätsweite Tenure-Gremium (UTG) trägt dafür Sorge, dass die Entscheidungen in den Einzelfällen in der gesamten Universität vergleichbaren Standards und Bewertungsmaßstäben folgen. ²Die Universitätsleitung bestellt die Mitglieder des UTG und holt hierzu das Einvernehmen des Senats ein. ³Das Hinzuziehen von Fachkompetenz, beispielsweise aus den Fakultäten, ist hierbei möglich und erwünscht. ⁴Das UTG wird als ständiges Gremium bestellt.

(2) ¹Dem UTG gehören die folgenden Mitglieder an:

1. die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident für Forschung, Nachwuchsförderung und Internationalisierung, die oder der auch den Vorsitz der Kommission innehat,
2. vier Professorinnen/Professoren der Besoldungsgruppen W 2/W 3 oder Äquivalent, jeweils eine oder einer aus jeder der vier Fakultäten
3. vier professorale Ersatzvertreterinnen/Ersatzvertreter (ebenfalls in den Besoldungsgruppen W 2/W 3 oder äquivalent), jeweils eine oder einer aus jeder der vier Fakultäten, die im Falle der Befangenheit zum Einsatz kommen,
4. die oder der Universitätsfrauenbeauftragte,
5. eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der Studierenden.

²Nach Möglichkeit sollte mindestens eine Professorin Mitglied des Gremiums sein.

(3) ¹Die Amtszeiten der Mitglieder dieses Gremiums, deren Mitgliedschaft nicht qua Amtes begründet ist, sind an die Amtszeit der Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten gekoppelt (3 Jahre). ²Eine Wiederbestellung ist möglich und erwünscht.

(4) Zur Vermeidung von Interessenkonflikten kann die Mentorin oder der Mentor und können die Mitglieder des TTFG nicht Mitglieder des UTG des betreffenden Tenure Track Verfahrens sein.

(5) ¹Das universitätsweite Tenure-Gremium (UTG) tagt bei Bedarf. ²Die jährlichen Sitzungs-terminen, einschließlich der Einreichfristen, werden vom Referat Berufungs- und Bleibeverhandlungen rechtzeitig bekannt gegeben.

Teil V Anlagen

Anlage 1: Beispiele für Evaluationskriterien und den Inhalt des Selbstberichts

(1) ¹Die nachfolgend genannten Evaluationskriterien beschreiben die grundlegenden Bereiche, die Gegenstand der Zielvereinbarung und damit der Tenure-Evaluierung sind. ²Die innerhalb des jeweiligen Themenbereichs aufgelisteten Kriterien sind als mögliche Kriterien zu verstehen, die fachspezifisch gewichtet und ergänzt werden können. ³Nicht alle Kriterien eines Themenbereichs müssen Gegenstand der Zielvereinbarung und damit der Evaluierung jeder einzelnen Tenure Track-Kandidatin und jedes einzelnen Tenure Track-Kandidaten sein. ⁴Je nach Art der Tenure Track-Professur und Besoldungsgruppe der vorgesehenen Anschlussstelle sowie je nach Fakultät und Fachbereich sind die vier Themenbereiche sowie die darunterfallenden Einzelkriterien unterschiedlich zu gewichten. ⁵Die beiden vorrangigen Aufgabenbereiche bilden die Bereiche Forschung und Lehre. ⁶Innerhalb einer Fakultät muss im Hinblick auf die Art der Tenure Track-Professur sowie im Hinblick auf die Besoldungsgruppe der vorgesehenen Anschlussstelle die Vergleichbarkeit der Gewichtungen der vier Themenbereiche sichergestellt werden. ⁷Die nachfolgende Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. ⁸Fachspezifische Änderungen sind möglich.

(2) Bereich Forschung, Nachwuchsförderung und Internationalisierung

1. Methodische und konzeptionelle Neuentwicklungen,
2. Originalität und Kreativität der erbrachten wissenschaftlichen Arbeiten im internationalen Vergleich,
3. Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften und Konferenzbeiträgen (Peer-Review),
4. Verfassen von Monographien,
5. internationale Reputation: Vortragseinladungen auf internationale Konferenzen (z.B. key note/plenary lectures), Preise/Auszeichnungen, Forschungsprofessuren, Stipendien (z.B. Alexander von Humboldt-Stiftung und weitere renommierte Stiftungen, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Deutscher Akademischer Auslandsdienst),
6. wissenschaftliches Entwicklungspotential im internationalen Vergleich,
7. eingeworbene Drittmittel in kompetitiven Verfahren der Europäischen Union, der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Bundesministerien, der Bayerischen Staatsministerien und renommierter Stiftungen und im Rahmen der Auftragsforschung,
8. interdisziplinäre Verbundforschung: Sprecherschaft oder Beteiligung an koordinierten Forschungsprojekten (z.B. DFG-Sonderforschungsbereiche, DFG-Graduiertenkollegs, Verbundprojekte auf Ebene der EU-, der Bundesministerien oder der Bayerischen Staatsministerien),
9. Leitung einer Nachwuchsforschungsgruppe (z.B. Emmi-Noether-Programm der DFG, im Förderprogramm der Bayerischen Staatsministerien/des Zentrums für Digitalisierung Bayern, Freigeist-Fellowships der VolkswagenStiftung) oder Einwerbung einer renommierten Einzelförderung (etwa im Heisenberg- oder Reinhart Koselleck-Programm der DFG oder im Grant-Programm des European Research Council),
10. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. durch die erfolgreiche Betreuung von Promovierenden, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, auch im Hinblick auf Gleichstellungskompetenz, Qualität der Anschlusspositionen oder Berufskarrieren der Absolventinnen und Absolventen).

(3) Bereich Akademische Lehre und Internationalisierung

1. Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen unterschiedlicher Art (Vorlesungen, Seminare, Praktika etc.) und für unterschiedliche Ausbildungsstufen (B. Sc., M. Sc., Lehramt),
2. Qualität der Lehrtätigkeit (Studentische Lehrevaluation, Stellungnahmen der Studiendekanin oder des Studiendekans),
3. Durchführung von Lehrveranstaltungen in englischer Sprache und/oder internationale Lehre, sofern fachspezifisch sinnvoll,
4. Betreuung von Semester-, Bachelor-, Master- und Staatsexamensarbeiten,
5. Verfassen von Lehrbüchern.

(4) Bereich Transfer

1. Technische Innovationsfähigkeit: Anmeldung, Erteilung und Verwertung von Patenten, Initiierung und Durchführung von Technologietransfer- und Gründungsprojekten,
2. Transferaktivitäten in die Wirtschaft, Verwaltung, Politik, Bildung (außerhalb der Universität) und andere Praxisbereiche,
3. Publikationen in (über-)regionalen Zeitungen.

(5) Bereich Akademisches Engagement

1. Leitung von und/ oder Beteiligung an hochschulinternen Kommissionen oder Gremien,
2. aktive Mitwirkung am Hochschulmanagement,
3. Ausübung des Amtes der oder des Frauenbeauftragten oder der Ombudsperson, besonderes Engagement für Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer, etc.,
4. fachliche und wissenschaftliche Einbringung in die Entwicklungsstrategie von Fakultäten (z.B. als Mitglied des Fachbereichs- oder Fachgruppenrats),
5. aktive Unterstützung der Internationalisierungsstrategie (z.B. durch Gastprofessuren, Stipendien (z.B. Alexander von Humboldt-Stiftung, Deutscher Akademischer Auslandsdienst, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Europäische Union),
6. aktive Erweiterung des Netzwerks regionaler und überregionaler Wirtschaftskooperationen,
7. aktive Beteiligung an Schulpartnerschaften, Schülerforschungszentren, Summer Schools, Girls Days (Förderung von Schülerinnen und Schülern für MINT-Fächer) etc. zugunsten der akademischen Gemeinschaft,
8. verantwortliche Mitarbeit in Stiftungen zur Förderung der Wissenschaft (z.B. Alexander von Humboldt-Stiftung, Konrad-Adenauer-Stiftung, Studienstiftung) und bei weiteren einschlägigen Institutionen der Forschungsförderung (v.a. Deutsche Forschungsgemeinschaft, Deutscher Akademischer Auslandsdienst, EU, EIT) und/oder wissenschaftspolitisch aktiven Institutionen (z.B. Wissenschaftsrat),
9. Leitung und/oder Beteiligung an (inter-)nationalen Kommissionen oder Gremien,
10. Gutachtertätigkeiten,
11. (Mit-)Herausgeberschaft wissenschaftlicher Zeitschriften mit Peer-Review-Verfahren,
12. Mitgliedschaft im Editorial/Advisory Board wissenschaftlicher Zeitschriften mit Peer-Review-Verfahren (Associate Editor, Editorial Board Member),
13. Mitgliedschaft in wichtigen wissenschaftlichen Akademien und/oder in Gremien der Wissenschaftsberatung und -förderung,
14. Organisation und Ausrichtung von (internationalen) Fachtagungen.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Passau vom 19. Dezember 2018 und der Genehmigung durch die Präsidentin der Universität Passau vom 9. Januar 2019, Az.: IV/5.II-01.1211/2019.

Passau, den 11. Januar 2019

UNIVERSITÄT PASSAU
Die Präsidentin

Prof. Dr. Carola Jungwirth

Die Satzung wurde am 11. Januar 2019 in der Hochschule niedergelegt; die Niederlegung wurde am 11. Januar 2019 durch Anschlag in der Hochschule bekannt gegeben.

Tag der Bekanntmachung ist der 11. Januar 2019.