

# D I E N S T B L A T T DER HOCHSCHULEN DES SAARLANDES

2022	ausgegeben zu Saarbrücken, 4. Februar 2022	Nr. 5
------	--	-------

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT

Seite

Ordnung zur Evaluation von Nachwuchsprofessuren an der Hochschule für  
Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar)  
Vom 8. Dezember 2021

58

## **Ordnung zur Evaluation von Nachwuchsprofessuren an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar)**

**vom 8. Dezember 2021**

Der Senat der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) hat auf Grund von § 13 Abs. 3 sowie § 24 Abs. 1 Nr. 1 des Saarländischen Hochschulgesetzes (SHSG) vom 30. November 2016, zuletzt geändert durch Gesetz vom 16./17. Juni 2021 (Amtsbl. I S. 1762), in seiner 275. Sitzung vom 8. Dezember 2021 folgende Ordnung beschlossen, die nach Zustimmung durch das Präsidium hiermit verkündet wird:

### **§ 1 Zweck der Ordnung und Geltungsbereich**

Bei der mit § 42a SHSG eingeführten Nachwuchsprofessur hat mit Ablauf der Hälfte der Beschäftigungsdauer eine Zwischenevaluation sowie mit Ablauf der auf bis zu drei Jahre angelegten Beschäftigungsdauer eine Abschluss- oder Tenure-Evaluation der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors zu erfolgen. Zielsetzung dieses Evaluierungsverfahrens ist die Bewährung für ein Professorenamt an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften gemäß § 42a Abs. 6 SHSG festzustellen. Zum Abschluss des Evaluierungsverfahrens müssen alle Einstellungsvoraussetzungen nach § 41 Abs. 1 SHSG, insbesondere die Erbringung der besonderen Leistungen in der Berufspraxis nach § 41 Abs. 1 Nr. 4b) SHSG, vorliegen.

Der Ablauf des jeweiligen Evaluierungsverfahrens und die Zusammensetzung der betreffenden Evaluationskommissionen richten sich nach dieser Ordnung. Sie gilt für Nachwuchsprofessuren an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) mit und ohne Tenure Track.

### **§ 2 Zwischenevaluation**

- (1) Mit Ablauf der Hälfte der Beschäftigungsdauer erfolgt unter der Verantwortung des Fakultätsrates eine Zwischenevaluation zur Überprüfung der bisherigen Leistungen der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors (Einstiegsphase).
- (2) Die Koordinationsstelle des Qualifikationsprogramms informiert die Dekanin/den Dekan und die Personalentwicklung rechtzeitig über den in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum und der Beschäftigungsdauer fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Zwischenevaluation.
- (3) Die Zwischenevaluation soll der Nachwuchsprofessorin/dem Nachwuchsprofessor als Orientierungshilfe für eine zielgerichtete individuelle Weiterentwicklung und das Erreichen ihres/seines Qualifizierungsziels dienen. Zu diesem Zweck soll der Fakultätsrat im Zusammenwirken mit der Personalentwicklung, im Rahmen einer Potenzialanalyse, frühzeitig mögliche weitere Entwicklungsbedarfe aufdecken, die eine spätere erfolgreiche Berufung ausschließen oder erschweren könnten. Geeignete Qualifikationsziele und -maßnahmen werden in einer Zielvereinbarung zwischen Personalentwicklung und der Nachwuchsprofessorin/dem Nachwuchsprofessor festgelegt.
- (4) Am Ende der Zwischenevaluation steht eine Eignungsprognose für eine Regelprofessur an einer Fachhochschule. Ferner ist eine Vereinbarung über die mögliche Entwicklung eines anwendungsbezogenen Forschungsschwerpunktes zu treffen. Im Einzelfall können je nach festgestellter Eignung auch alternative berufliche Entwicklungswege konkret in Erwägung gezogen und erörtert werden.
- (5) Die Zwischenevaluation stellt auch bei einer Nachwuchsprofessur mit Tenure Track kein Präjudiz für die spätere Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur dar.

### **§ 3 Ablauf und Inhalte der Zwischenevaluation**

- (1) Sofern die Dekanin/der Dekan nicht bereits die Vorsitzende/den Vorsitzenden oder ein anderes Mitglied der Berufungskommission bei Abschluss des Berufungsverfahrens mit der Durchführung der Zwischenevaluation beauftragt hat, bestellt sie/er rechtzeitig,

- spätestens einen Monat nach Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Nachwuchsprofessorin/dem Nachwuchsprofessor, ein Mitglied aus der Gruppe der Professorenschaft der entsprechenden Fakultät mit der Durchführung der Zwischenevaluation, sofern sie/er den Vorsitz nicht selbst wahrnimmt. Die Dekanin/Der Dekan teilt der Präsidentin/dem Präsidenten und dem Fakultätsrat unverzüglich mit, wer den Vorsitz übernimmt.
- (2) Die für die Zwischenevaluation bestellte Professorin /Der für die Zwischenevaluation bestellte Professor überprüft die bisherigen Leistungen der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors in der Einstiegsphase und schließt mit ihr/ihm eine Vereinbarung über die mögliche Entwicklung eines anwendungsbezogenen Forschungsschwerpunktes in der Profilierungsphase. Die Feststellung der bisherigen Leistungen der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors erfolgt über die folgenden Elemente:
- Selbstbericht über die bisherigen wissenschaftlichen und berufspraktischen Leistungen in der Einstiegsphase, möglichst mit dem Ergebnis einer studentischen Lehrevaluation und ggfs. dem Entwurf eines anwendungsbezogenen Forschungsplans in der Profilierungsphase.
  - Protokoll über das Kolloquium mit der Nachwuchsprofessorin/dem Nachwuchsprofessor, der für die Zwischenevaluation bestellten Professorin/dem für die Zwischenevaluation bestellten Professor und einer Vertreterin/einem Vertreter der Personalentwicklung mit dem Ziel der Feststellung der erfüllten Zielvorgaben (wissenschaftliche, berufspraktische Tätigkeiten, Fortschritt im Rahmen des Qualifizierungsprogramms) und Festlegung der Ziele und Maßnahmen für die Profilierungsphase, insbes. von möglichen Qualifizierungsmaßnahmen. Dem Protokoll liegt entweder der Arbeits- und Finanzplan für ein anwendungsbezogenes Forschungsvorhaben oder die Vereinbarung, dass in der Profilierungsphase auf die Entwicklung eines Forschungsschwerpunktes verzichtet wird sowie der Selbstbericht bei.
  - Eine Beteiligung des Praxispartners ist in Abstimmung mit der für die Zwischenevaluation bestellten Professorin/dem für die Zwischenevaluation bestellten Professor zu ermöglichen.
- (3) Die für die Zwischenevaluation bestellte Professorin/Der für die Zwischenevaluation bestellte Professor fordert die Nachwuchsprofessorin/den Nachwuchsprofessor zur Einreichung eines Selbstberichts innerhalb eines - mit Rücksicht auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses - angemessenen Zeitraums (mindestens zwei Wochen) auf. Der Selbstbericht umfasst bis zu 10 Seiten und beinhaltet Angaben zu bisherigen wissenschaftlichen Aktivitäten, der berufspraktischen Tätigkeit in der außerhochschulischen Einrichtung sowie zu den Planungen für die zweite Hälfte des Beschäftigungsverhältnisses und möglichen Qualifizierungsmaßnahmen. Die Evaluation unterstützende Dokumente wie z. B. einschlägige Veröffentlichungen oder Zertifikate können als Anlage zum Selbstbericht eingereicht werden.
- (4) Die für die Zwischenevaluation bestellte Professorin/Der für die Zwischenevaluation bestellte Professor fordert die Nachwuchsprofessorin/den Nachwuchsprofessor mit Aufforderung zur Einreichung des Selbstberichts zur Vorbereitung eines Evaluations-Kolloquiums auf. Das Kolloquium dient der Reflexion der Einstiegsphase und Planung der Profilierungsphase. Das Themenspektrum umfasst mindestens die bisherigen wissenschaftlichen Aktivitäten und die berufspraktische Tätigkeit in der außerhochschulischen Einrichtung, die Qualifizierungsmaßnahmen der ersten Hälfte des Beschäftigungsverhältnisses (Einstiegsphase) sowie die Planungen für die zweite Hälfte des Beschäftigungsverhältnisses (Profilierungsphase). Die für die Zwischenevaluation bestellte Professorin/Der für die Zwischenevaluation bestellte Professor ermöglicht die Beteiligung des Praxispartners.
- (5) Wurde im Kolloquium kein anwendungsbezogener Forschungsschwerpunkt vereinbart, wird eine separate schriftliche Vereinbarung zwischen der für die Zwischenevaluation bestellten Professorin/dem für die Zwischenevaluation bestellten Professor und der Nachwuchsprofessorin/dem Nachwuchsprofessor getroffen und dem Protokoll beigelegt.

- (6) Die für die Zwischenevaluation bestellte Professorin/Der für die Zwischenevaluation bestellte Professor kann der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat der akademischen Mitarbeitenden, der Schwerbehindertenvertretung und einer studentischen Vertreterin/einem studentischen Vertreter Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme geben.
- (7) Unter Verwendung des Protokolls des Kolloquiums, inklusive der Vereinbarung über die mögliche Entwicklung eines anwendungsbezogenen Forschungsschwerpunktes, sowie eventuell weiterer Stellungnahmen gemäß § 3 Abs. 6 erstellt die mit der Zwischenevaluation beauftragten Professorin/der mit der Zwischenevaluation beauftragte Professor einen Zwischenevaluationsbericht gemäß § 42a Abs. 4 SHSG. Dieser Bericht sollte Aussagen zu folgenden Punkten enthalten:
- Darstellung der Rahmenbedingungen für die Nachwuchsprofessorin/den Nachwuchsprofessor z. B. in finanzieller, räumlicher und personeller Hinsicht,
  - Würdigung der Leistungen und Planungen im Bereich angewandte Forschung,
  - Würdigung der Leistungen und Planungen im Bereich Lehre,
  - Würdigung der Leistungen und Planungen im Bereich berufspraktische Tätigkeit,
  - Würdigung der Qualifikationsgewinne,
  - Empfehlungen zur Weiterentwicklung in den Bereichen Forschung, Lehre, Qualifizierung und Formulierung der Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors.
- Bei der Leistungsbeurteilung sind Unterbrechungen, begründet durch Mutterschutz, Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen sowie durch physische, psychische oder chronische Beeinträchtigungen, während der Nachwuchsprofessur zu berücksichtigen.
- (8) Der Zwischenevaluationsbericht ist in der Regel bis spätestens zwei Monate vor Ablauf der ersten Hälfte des Beschäftigungsverhältnisses fertigzustellen. Vor der Weitergabe an den Fakultätsrat ist er der Nachwuchsprofessorin/dem Nachwuchsprofessor zugänglich zu machen und der Personalakte beizufügen.
- (9) Über die Beurteilung entscheidet der Fakultätsrat in der Regel in der auf die Fertigstellung des Evaluationsberichts folgenden Sitzung oder spätestens mit Ablauf der ersten Hälfte der Beschäftigungsdauer auf Grundlage des Zwischenevaluationsberichts und gegebenenfalls der Stellungnahme der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors.
- (10) Die Dekanin/Der Dekan teilt dem Präsidium unverzüglich das Ergebnis der Zwischenevaluation mit.

#### **§ 4 Feststellen der Bewährung (Abschluss- oder Tenure-Evaluation)**

- (1) Die Überprüfung der Bewährung (Abschluss- oder Tenure-Evaluation) erfolgt im letzten Halbjahr des Beschäftigungsverhältnisses. Zur Feststellung der Bewährung müssen alle Einstellungsvoraussetzungen nach § 41 Abs. 1 SHSG, insbesondere die Erbringung der besonderen Leistungen in der Berufspraxis nach § 41 Abs. 1 Nr. 4b) SHSG, vorliegen.
- (2) Die Koordinationsstelle des Qualifikationsprogramms informiert die Dekanin/den Dekan und die Personalentwicklung rechtzeitig über den in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum und der Beschäftigungsdauer fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Abschluss- oder Tenure-Evaluation.
- (3) Ziel der Abschluss- oder Tenure-Evaluation ist die Überprüfung der Eignung der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors für eine Lebenszeitprofessur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften. Im Falle der Ausschreibung der Nachwuchsprofessur mit Tenure Track (Tenure-Evaluation) wird gemäß § 42a Abs. 6 S. 2 SHSG auf die Ausschreibung und Durchführung eines regulären Berufungsverfahrens im Anschluss an die Tenure-Evaluation verzichtet.
- (4) Die Bewährung für ein Professorenamt an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften, insbesondere die Erbringung der besonderen Leistungen in der Berufspraxis nach § 41 Abs. 1 Nr. 4b) SHSG, wird durch den Fakultätsrat auf der Basis der Empfehlung der Abschluss- oder Tenure-Evaluationskommission festgestellt. Die

Dekanin/Der Dekan informiert die Präsidentin/den Präsidenten über den Ausgang des Verfahrens.

### **§ 5 Ablauf und Inhalte der Abschluss- oder Tenure-Evaluation**

- (1) Sofern die Dekanin/der Dekan nicht die für die Zwischenevaluation bestellte Professorin/den für die Zwischenevaluation bestellten Professor als Vorsitzende/Vorsitzenden der Abschluss- oder Tenure-Evaluationskommission beauftragt hat, bestellt sie/er nach Abschluss der Zwischenevaluation, jedoch in der Regel spätestens sechs Monate vor Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses, ein Mitglied aus der Gruppe der Professorenschaft der entsprechenden Fakultät als Vorsitzende/ Vorsitzenden der Abschluss- oder Tenure-Evaluationskommission, sofern sie/er den Vorsitz nicht selbst wahrnehmen will. Die Dekanin/Der Dekan teilt der Präsidentin/dem Präsidenten unverzüglich mit, wer den Vorsitz der Evaluationskommission wahrnimmt.
- (2) Soweit die Vorsitzende/der Vorsitzende nicht die Mitglieder der Berufungskommission vorschlägt, unterbreitet sie/er in Abstimmung mit der Dekanin/dem Dekan dem Fakultätsrat Vorschläge zur Zusammensetzung der Abschluss- oder Tenure-Evaluationskommission.
- (3) Nach der Wahl der Mitglieder der Abschluss- oder Tenure-Evaluationskommission durch den Fakultätsrat informiert die Kommissionsvorsitzende/der Kommissionsvorsitzende die Nachwuchsprofessorin/den Nachwuchsprofessor über die Kommission und fordert sie/ihn zur Einreichung eines Selbstberichts innerhalb einer - orientiert an der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses - angemessenen Frist (in der Regel mindestens vier Wochen) auf. Der Umfang des Selbstberichts beträgt bis zu 20 Seiten und beinhaltet eine Darlegung der bisherigen wissenschaftlichen Aktivitäten, der außerhochschulischen Berufspraxis und der Qualifizierungsmaßnahmen sowie im Falle des Tenure Track-Verfahrens die Planungen bei Übernahme auf die Lebenszeitprofessur. Die Evaluation unterstützende Dokumente wie z. B. einschlägige Veröffentlichungen oder Zertifikate können als Anlage zum Selbstbericht eingereicht werden. Der Nachwuchsprofessorin/ Dem Nachwuchsprofessor ist Gelegenheit zur Erläuterung der Inhalte des Selbstberichts zu geben.
- (4) Auf der Grundlage des Selbstberichts und einer schriftlichen Darstellung der Vorsitzenden/des Vorsitzenden der Evaluationskommission zu den Rahmenbedingungen für die Nachwuchsprofessorin/den Nachwuchsprofessor an der Hochschule wird ein externes Gutachten einer Professorin/eines Professors eingeholt. Das Gutachten soll sich an folgenden Leitfragen orientieren:
  - Welchen Beitrag zur angewandten Forschung leistet die Arbeit der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors?
  - Wie sind die Leistungen der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors in der Lehre (im nationalen Vergleich) zu beurteilen?
  - Ggfs. wie sind die Leistungen der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors im Vergleich mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einem vergleichbaren Karrierestadium im betreffenden Fachgebiet zu beurteilen?
  - Wie sind die Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung einschlägiger wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in der außerhochschulischen Einrichtung (im nationalen Vergleich) zu bewerten?
  - Ist die Berufbarkeit auf eine Wx-Professur (im Falle eines Tenure-Verfahrens ist hier die Wertigkeit entsprechend der Freigabe anzugeben) gegeben?

Sollte die Einschätzung der Gutachterin/des Gutachtens deutlich von der Einschätzung der Kommissionsmitglieder bezüglich der Leistung der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors abweichen, kann ein weiteres externes wissenschaftliches Gutachten eingeholt werden. Die Kommissionsvorsitzende/Der Kommissionsvorsitzende stellt die deutliche Abweichung fest.
- (5) Die Vorsitzende/Der Vorsitzende holt auf der Basis von Lehrveranstaltungsevaluationen eine studentische Stellungnahme zu den Leistungen der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors in der Lehre und der Betreuung von Studierenden ein. Die

Vorsitzende/Der Vorsitzende fordert den Praxispartner zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auf.

- (6) Die Vorsitzende/Der Vorsitzende gibt der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat der akademischen Mitarbeitenden und gegebenenfalls der Schwerbehindertenbeauftragten/dem Schwerbehindertenbeauftragten Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
- (7) Die Personalentwicklung erstellt einen Abgleich der anfänglich vereinbarten Qualifikationsziele mit den auf Basis von Zertifikaten und Zeugnissen erbrachten Qualifikationsergebnissen.
- (8) Unter Verwendung des Selbstberichts, der Lehrveranstaltungsevaluationen, des externen Gutachtens und der o. g. Stellungnahme/n sowie des Abgleichs erstellt die Evaluationskommission einen Bericht, der Aussagen zu folgenden Punkten enthalten sollte:
  - Darstellung der (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für die Nachwuchsprofessorin/den Nachwuchsprofessor an der Hochschule,
  - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich angewandte Forschung,
  - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich Lehre,
  - Würdigung der Leistungen und Planungen im Bereich berufspraktische Qualifizierung,
  - Würdigung der Qualifikationsergebnisse aufgrund der in der Zielvereinbarung getroffenen Übereinkunft,
  - Votum bezüglich der Erfüllung der Berufungsvoraussetzungen auf eine Lebenszeitprofessur; im Fall der Nachwuchsprofessur mit Tenure Track kann bei positivem Evaluationsergebnis die Empfehlung zur Übernahme ausgesprochen werden.

Bei der Leistungsbeurteilung sind Unterbrechungen, begründet durch Mutterschutz, Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen sowie durch physische, psychische oder chronische Beeinträchtigungen, während der Nachwuchsprofessur zu berücksichtigen.

Dem Bericht der Evaluationskommission soll außerdem der Bericht der Zwischenevaluation beigefügt werden.

- (9) Der Bericht wird vor der Weitergabe an die Gremien der Nachwuchsprofessorin/dem Nachwuchsprofessor zugänglich gemacht und der Personalakte beigefügt. Bei negativem Evaluationsergebnis ist der Nachwuchsprofessorin/dem Nachwuchsprofessor, unter angemessener Fristsetzung - in der Regel innerhalb einer Woche - Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen. Sofern eine schriftliche Stellungnahme eingereicht wurde, ist diese den Unterlagen zur Beratung in den Gremien beizufügen.
- (10) Über die Bewährung gemäß § 42a Abs. 6 SHSG entscheidet der Fakultätsrat nach Fertigstellung des Evaluationsberichts auf der Grundlage des Berichts und gegebenenfalls der Stellungnahme der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors in der Regel in der auf den Evaluationsbericht folgenden Sitzung oder spätestens einen Monat vor Ablauf der Beschäftigungsdauer.
- (11) Die Dekanin/Der Dekan teilt der Präsidentin/dem Präsidenten unverzüglich das Ergebnis der Abschluss- oder Tenure-Evaluation mit. Sie/Er kann zusätzliche Informationen zum Verfahrensablauf anfordern und unter Hinweis auf Verfahrensmängel den Antrag an die Fakultät zurückgeben. Der Antrag kann nach Überarbeitung beziehungsweise mit einer Stellungnahme zu den vom Präsidium genannten Verfahrensmängeln neu gestellt werden.

## **§ 6 Zusammensetzung der Abschluss- oder Tenure-Evaluationskommission**

- (1) Die Abschluss- oder Tenure-Evaluationskommission ist wie folgt zusammengesetzt:
  - Vorsitzende/Vorsitzender (aus der Gruppe der Professorenschaft),
  - mindestens drei weitere Mitglieder der Gruppe der Professorenschaft,
  - ein von der Präsidentin/dem Präsidenten im Einvernehmen mit der Fakultät benanntes hochschulexternes sachverständiges Mitglied,

(Der Sachverstand erfordert nicht zwingend einen akademischen Grad, er wird jedoch dringend empfohlen; ehemalige Professorinnen und Professoren oder Honorarprofessuren der htw saar sind nicht als hochschulextern anzusehen; in der Regel soll es sich hierbei um eine Vertreterin/einen Vertreter des Praxispartners handeln.)

- ein Mitglied der Gruppe der akademischen Mitarbeitenden,
  - ein Mitglied der entsprechenden Fakultät zugeordnete Studierendenschaft,
  - ein Mitglied der Gruppe der administrativ-technische Mitarbeitenden (beratend),
  - ein Mitglied des Personalrats der akademischen Mitarbeitenden (beratend),
  - Gleichstellungsbeauftragte und ggfs. Schwerbehindertenbeauftragte/Schwerbehindertenbeauftragter (beratend),
  - Vertreterin/Vertreter der Hochschuldidaktik (beratend).
- (2) Im Falle der gemeinsamen Berufung einer Nachwuchsprofessorin/eines Nachwuchsprofessors mit einer externen Forschungs- oder Bildungseinrichtung gehört nach Maßgabe der hierzu getroffenen Vereinbarung eine stimmberechtigte Vertreterin/ein stimmberechtigter Vertreter der externen Einrichtung der Kommission an. Handelt es sich bei der Vertreterin/dem Vertreter nicht um eine Professorin/einen Professor, bestimmt die Vorsitzende/der Vorsitzende ein weiteres Mitglied aus der Gruppe der Professorenschaft.
- (3) Zur Förderung einer inhaltlichen und verfahrenstechnischen Konsistenz des Verfahrens sollte die für die Zwischenevaluation bestellte Professorin/der für die Zwischenevaluation bestellte Professor der Abschluss- oder Tenure-Evaluationskommission vorsitzen oder ihr mindestens angehören.

### **§ 7 Vorgezogene Tenure-Evaluation**

- (1) In besonders begründeten Ausnahmefällen, insbesondere im Falle einer erfolgreichen Bewerbung an einer anderen Hochschule, kann die Tenure-Evaluation bereits vor Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt werden, sofern alle Voraussetzungen nach § 41 Abs. 1 SHSG vorliegen.  
Dies setzt voraus, dass
- die herausragende Entwicklung der Nachwuchsprofessorin/des Nachwuchsprofessors z. B. durch hochwertige Auszeichnungen oder einen Ruf auf eine Lebenszeitprofessur nachgewiesen ist,
  - die vorzeitige Finanzierung der Lebenszeitprofessur durch die Fakultät bestätigt ist und
  - eine besetzbare Professur zur Verfügung steht.
- (2) Ein externer Ruf ersetzt nicht die Tenure-Evaluation.

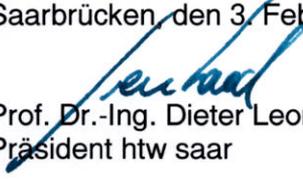
### **§ 8 Dauer der Qualifizierung als Nachwuchsprofessorin / Nachwuchsprofessor**

Bei der Festlegung der Beschäftigungsdauer als Nachwuchsprofessorin/ Nachwuchsprofessor können Zeiten einer einschlägigen berufspraktischen Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs angerechnet werden. Die Beschäftigungsdauer soll ein Jahr nicht unterschreiten.

### **§ 9 In-Kraft-Treten**

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung an den schwarzen Brettern "Die Präsidentin/Der Präsident" in Kraft und wird im Dienstblatt der Hochschulen des Saarlandes veröffentlicht.

Saarbrücken, den 3. Februar 2022

  
Prof. Dr.-Ing. Dieter Leonhard  
Präsident htw saar