

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

2017	ausgegeben zu Saarbrücken, 31. Mai 2017	Nr. 28
------	---	--------

UNIVERSITÄT DES SAARLANDES

Seite

Rahmenordnung zur Freigabe, Besetzung und Evaluation von  
Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes  
Vom 17. Mai 2017.....

252

# Rahmenordnung zur Freigabe, Besetzung und Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes

**Vom 17. Mai 2017**

Der Senat der Universität des Saarlandes hat auf Grund von § 13 Abs. 3 i.V. m. § 24 Abs. 1 des Saarländischen Hochschulgesetzes (SHSG) vom 30. November 2016 (Amtsbl. S. 1080) folgende Ordnung beschlossen, die hiermit veröffentlicht wird:

## **I Inhaltsübersicht**

### **1. Grundlagen**

#### **2. Juniorprofessur mit Tenure Track**

- 2.1. Freigabe von Juniorprofessuren mit Tenure Track
- 2.2. Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure Track
- 2.3. Zwischenevaluation von Juniorprofessuren mit Tenure Track
- 2.4. Tenure-Evaluation
- 2.5. Zusammensetzung der Kommissionen
- 2.6. Betreuung und Beratung/Mentorat
- 2.7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

#### **3. Juniorprofessur ohne Tenure Track**

- 3.1. Freigabe von Juniorprofessuren ohne Tenure Track
- 3.2. Besetzung von Juniorprofessuren ohne Tenure Track
- 3.3. Zwischenevaluation von Juniorprofessuren ohne Tenure Track
- 3.4. Zusammensetzung der Zwischen-Evaluationskommission
- 3.4. Betreuung und Beratung/Mentorat
- 3.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 3.7. Verfahren zur Verleihung der Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“ bzw. „außerplanmäßige Professorin“ für Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren

#### **4. Assoziierte Juniorprofessuren**

- 4.1. Besetzung von assoziierten Juniorprofessuren
- 4.2. Evaluationsverfahren von assoziierten Juniorprofessuren
- 4.3. Zusammensetzung der Evaluationskommission zur Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren
- 4.4. Betreuung und Beratung/Mentorat

## **II Schlussbestimmungen**

### Anlagen

Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes

Ordnung zur (Zwischen-)Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität des Saarlandes (Dienstbl. 2016, S. 152)

Ordnung über das Qualifizierungsverfahren von assoziierten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität des Saarlandes (Dienstbl. 2015, S. 436), zuletzt geändert durch Ordnung zur Änderung der Ordnung über das Qualifizierungsverfahren von assoziierten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität des Saarlandes vom 13. April 2016 (Dienstbl. 2016, S. 214)

## I Inhaltsübersicht

### 1. Grundlagen

- 1.1. Die Universität des Saarlandes sieht für besonders herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler die Qualifizierung zur Berufung auf eine Professur über die Juniorprofessur vor. Die Universität des Saarlandes unterstützt diese Form der Nachwuchsförderung in besonderem Maße. Diese Ordnung fasst die an der Universität des Saarlandes bestehenden Regelungen zur Beantragung der Freigabe, zur Besetzung und zur Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes zusammen.
- 1.2. An der Universität des Saarlandes gibt es folgende Kategorien von Juniorprofessuren:
  - 1.2.1. Juniorprofessuren mit Tenure Track: Nach in der Regel drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation. Bei positiver Zwischenevaluation wird das Beschäftigungsverhältnis auf insgesamt sechs Jahre verlängert; im sechsten Jahr findet eine Tenure-Evaluation statt. Bei positiver Tenure-Evaluation erfolgt die Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur.
  - 1.2.2. Juniorprofessuren ohne Tenure Track: Nach in der Regel drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation. Bei positiver Zwischenevaluation wird das Beschäftigungsverhältnis auf insgesamt sechs Jahre verlängert.
  - 1.2.3. Assoziierte Juniorprofessuren: Auf Antrag einer Fakultät können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses ohne Ausschreibung berufen werden, wenn diese in hochschulexternen wissenschaftlichen Einrichtungen, die aufgrund eines Kooperationsvertrages dauerhaft mit der Universität zusammenarbeiten, beschäftigt sind und die für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren geltenden Einstellungs Voraussetzungen erfüllen.
- 1.3. Die Einstellungs Voraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind gesetzlich festgelegt und umfassen neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen:
  - 1.3.1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
  - 1.3.2. pädagogische Eignung und
  - 1.3.3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.
- 1.4. Es gelten außerdem folgende gesetzlichen Regelungen:
  - 1.4.1. Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung bildungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer zusätzlich eine mindestens dreijährige Unterrichtspraxis nachweist oder sich in der Forschung mit schulpraktischen Fragen beschäftigt hat.
  - 1.4.2. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit ärztlichen oder zahnärztlichen Aufgaben müssen zusätzlich die Anerkennung als Fachärztin/Facharzt nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet im Saarland eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist. Soll ihnen die Leitung einer Klinik, eines klinischen Instituts oder eines sonstigen klinischen Bereichs über-

tragen werden, ist eine hinreichende Kenntnis der administrativen Zusammenhänge des Krankenhauswesens und dessen Finanzierung Voraussetzung.

- 1.4.3. Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. Verlängerungen nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und Nummer 3 bis 6 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), geändert durch das Gesetz vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 442), bleiben hierbei außer Betracht; § 2 Absatz 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt entsprechend.
- 1.4.4. Die in 1.4.3 genannte Frist von sechs Jahren gilt insbesondere dann nicht, wenn in dem betreffenden Fachgebiet längere Beschäftigungszeiten als wissenschaftliche Mitarbeiterin/ wissenschaftlicher Mitarbeiter erforderlich sind, um die Einstellungsvoraussetzung nach 1.3.3. nachweisen zu können.
- 1.4.5. Bei der Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure Track ist ferner zu beachten, dass die Berufung auf die spätere Lebenszeitprofessur nur dann möglich ist, wenn die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatte oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich tätig war.
- 1.4.6. Zur assoziierten Juniorprofessorin/Zum assoziierten Juniorprofessor kann die Präsidentin/der Präsident auf Antrag der zuständigen Fakultät Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses berufen, die in hochschulexternen wissenschaftlichen Einrichtungen, die aufgrund eines Kooperationsvertrages dauerhaft mit der Universität zusammenarbeiten, beschäftigt sind und die Einstellungsvoraussetzungen nach 1.3. erfüllen. Assoziierte Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren halten in ihrem Fachgebiet Lehrveranstaltungen von mindestens zwei Semesterwochenstunden ab. Sie sind berechtigt, den Titel „Juniorprofessorin“/ „Juniorprofessor“ zu führen. Weitere Einzelheiten zum Qualifizierungsverfahren, wie Dauer und Leistungsevaluation, regelt die Universität in einer weiteren Ordnung.
- 1.4.7. Zu besetzende Stellen sind öffentlich und im Regelfall international auszuschriften.

## **2. Juniorprofessur mit Tenure Track**

### **2.1. Freigabe von Juniorprofessuren mit Tenure Track**

- 2.1.1. Die Fakultät stellt unter Verwendung des Vordruckes „Profilbeschreibung“ einen Antrag auf Freigabe einer „Juniorprofessur mit Tenure Track (auf eine WX-Professur)“.
- 2.1.2. In dem Antrag sind folgende Angaben zu machen:
  - Widmung mit inhaltlichem Profil in Forschung und Lehre unter Bezugnahme auf die Planungen der Fachrichtungen, der Fakultät und der Universität.
  - Angabe dazu, ob es sich um eine zusätzliche, vorgezogen nachbesetzte oder nachbesetzte Junior- bzw. Lebenszeitprofessur handelt.

- Dauer der ersten Phase: Diese sollte in der Regel drei Jahre umfassen, um der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor frühzeitig Rückmeldung über erbrachte und erwartete Leistungen zu geben. Eine vierjährige erste Phase kann unter Angabe einer besonderen Begründung beim Präsidium beantragt werden.
  - Detaillierte Angaben zur Finanzierung der Juniorprofessur und der Ausstattung: Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren ist von der Fakultät eine persönliche Ausstattung (mind. lfd. Sachmittel) zuzuweisen, die zur selbstständigen Arbeit befähigen. Insbesondere in experimentellen Fächern soll die Zuweisung von Personalressourcen (insbes. wiss. oder techn. Mitarbeiter/in/nen, ggf. auch Partizipation an Sekretariatsressourcen) intensiv geprüft werden. An der Grunderstausstattung zur Einrichtung des Arbeitsplatzes (Möbel, PC-Ausstattung) beteiligt sich das Präsidium mit max. 2.000 Euro. Die Bereitstellung einer darüber hinausgehenden Erstausstattung (Investitionsmittel, insbes. Anschaffung von Geräten) durch das Präsidium wird vor dem Hintergrund der Eigenständigkeit des von der Juniorprofessur vertretenen Fachgebiets und unter Berücksichtigung der Ausstattung der Fakultät geprüft. Bei der Berufung der Juniorprofessur bereits geleistete Investitionsmittel werden bei den Ausstattungsverhandlungen im Rahmen der Übernahme auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur angerechnet.
  - Angaben zu Wertigkeit und Denomination der Tenure-Professur. Vgl. hierzu auch die Ausführungen zur „vorzeitigen Tenure-Evaluation“ und zur „Tenure Evaluation mit integrierter Höherstufung“ unter Punkt 2.4.
  - Detaillierte Angaben zur Finanzierung der Tenure-Professur inkl. Ausstattung bei Vollzug des Tenures.
  - Angabe zur Planstelle, die bei Vollzug des Tenures herangezogen werden soll. Diese muss spätestens 6 Jahre nach Amtsantritt der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors frei sein.
  - Angaben zur räumlichen Unterbringung während der Juniorprofessur und nach Vollzug des Tenures.
- 2.1.3. Die Entscheidung über die Freigabe einer Juniorprofessur mit Tenure Track auf eine definierte WX-Professur schließt sowohl die Freigabe der Juniorprofessur als auch – vorbehaltlich der positiven Zwischen- und Tenure-Evaluation – die Freigabe der Tenure-Professur (je nach Antrag W2 oder W3) ein. Bei negativer Zwischen- oder Tenure-Evaluation kann die erneute Freigabe der Professur (erneut als Juniorprofessur mit Tenure Track oder als W2- oder W3-Professur) beantragt werden. Unter Berücksichtigung der ursprünglich bereits erfolgten Freigabe der Professur soll der Fokus der Gremienentscheidungen bei einem erneuten Freigabeverfahren nicht auf einer neuen grundsätzlichen Freigabe-Erwägung, sondern auf möglichen Änderungen gegenüber der ursprünglich geplanten Ausgestaltung der (Junior-) Professur liegen. Vor einem erneuten Freigabeverfahren findet ein Gespräch zwischen Universitätspräsident/in und Berufungskommissionsvorsitzender/m statt.
- 2.1.4. In den Ausschreibungstexten von Juniorprofessuren mit Tenure Track sind folgende Formulierungen zu verwenden:  
Ausgeschrieben wird eine  
„Juniorprofessur mit Tenure-Track für [Widmung]“ zunächst für die Dauer von drei Jahren [bzw. bei Festlegung des 4 + 2-Modells s.o.: „vier Jahren“]. Eine Verlängerung auf insgesamt 6 Jahre ist bei positiver Zwischenevaluation vorgesehen. Bei weiterer Bewährung und positiver Tenure-Evaluation erfolgt die Übernahme auf eine Variante 1: [je nach Festlegung W2 oder W3] WX-Professur Variante 2: Lebenszeitprofessur.

## 2.2. Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure Track

2.2.1. Für die Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure Track gelten die gesetzlichen Regelungen und die Grundordnung der Universität (§ 43 SHSG und Art. 41 der Grundordnung).

2.2.2. Die wesentlichen Bestimmungen sind:

- Der Berufungskommission gehören an:
  - mindestens ein externes Mitglied
  - universitätsinterne Mitglieder, die nach Gruppen getrennt und unter Berücksichtigung des Teilbereichs, der die Hochschullehrerstelle zugeordnet ist, von ihren Vertreter/innen/n im Fakultätsrat gewählt. Die Gruppe der Hochschullehrer/innen hat die Mehrheit der Stimmen.
  - bei Berufungsverfahren für Hochschullehrerstellen, die einer wissenschaftlichen Einrichtung angehören sollen: möglichst mehrheitlich Professor/inn/en, die der wissenschaftlichen Einrichtung angehören
  - bei einer gemeinsamen Berufung mit einer externen Forschungs- und Bildungseinrichtung: eine Vertreterin/ein Vertreter der externen Einrichtung nach Maßgabe der hierzu getroffenen Vereinbarung
  - Gleichstellungsbeauftragte (beratend)
  - bei der Berufung von Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren, die später in Leitungspositionen des Universitätsklinikums berufen werden sollen: der Klinikvorstand (beratend)
- Der Berufungsvorschlag umfasst:
  - möglichst eine Liste von drei Personen mit einer eingehenden und vergleichenden Beurteilung der persönlichen Eignung und fachlichen Leistung
  - auswärtige, in der Regel vergleichende Gutachten durch international ausgewiesene bzw. ggf. ausländische Gutachter/innen zur Bewertung der fachlichen Qualifikation
  - studentische Stellungnahme zur pädagogischen Eignung
  - Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten
  - bei der Berufung von Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren, die später in Leitungspositionen des Universitätsklinikums berufen werden sollen: Stellungnahme des Klinikvorstands.

## 2.3. Zwischenevaluation von Juniorprofessuren mit Tenure Track

2.3.1. Die Zwischenevaluation stellt kein Präjudiz für die spätere Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur dar. Zur Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur ist eine positive Tenure-Evaluation (vgl. 2.4) erforderlich.

2.3.2. Zeitpunkt der Zwischenevaluation

Im letzten Jahr vor Ablauf der ersten Phase erfolgt die Zwischenevaluation.

2.3.3. Ziel der Zwischenevaluation

Juniorprofessorin/des Juniorprofessors geben und als Orientierungshilfe dienen. In der Zwischenevaluation sollen früh Stärken und Schwächen aufgezeigt werden, so dass auf eventuelle Entwicklungsbedarfe, die eine spätere erfolgreiche Berufung ausschließen würden, noch reagiert werden kann und eine Entscheidung über die individuelle berufliche Entwicklung zu einem Zeitpunkt getroffen werden kann, zu dem Alternativen noch möglich sind.

Ziel der Zwischenevaluation ist

- eine Einschätzung dazu, ob die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor erwarten lässt, bis spätestens zum Ende der insgesamt sechsjährigen Beschäftigungszeit als fähig für die Berufung auf eine Professur bewertet zu werden sowie
- die Benennung von Empfehlungen zu Bereichen, in denen in persönlicher und wissenschaftlicher Hinsicht besonderer Weiterentwicklungsbedarf gesehen wird.

#### 2.3.4. Ablauf und Inhalte der Zwischenevaluation

- Die Kriterien zur Zwischenevaluation orientieren sich an den „Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes“ (vgl. Anlage). Die tatsächlich verwendeten Kriterien und deren Gewichtung können fachspezifisch festgelegt werden. Das Ergebnis der Festlegung ist der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor im Orientierungsgespräch (vgl. 2.6) mitzuteilen.
- Die/Der Dekan/in bestellt spätestens neun Monate vor Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur ein Mitglied aus der Gruppe der Professor/inn/en der Fakultät als Vorsitzende/n der Zwischen-Evaluationskommission, sofern sie/er den Vorsitz nicht selbst wahrnehmen will. Die/Der Vorsitzende sollte möglichst aus dem Kreis der Mitglieder der ursprünglichen Berufungskommission bestellt werden (vgl. hierzu auch 2.5). Die Personalabteilung informiert die/den Dekan/in rechtzeitig über den in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Zwischenevaluation.
- Die/Der Vorsitzende/r der Zwischen-Evaluationskommission kann dem Fakultätsrat Vorschläge zur Zusammensetzung der Zwischen-Evaluationskommission unterbreiten (vgl. hierzu 2.5).
- Nach der Wahl der Mitglieder der Zwischen-Evaluationskommission durch den Fakultätsrat fordert die/der Kommissionsvorsitzende die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor zur Einreichung eines Selbstberichts auf.
- Der Selbstbericht umfasst maximal 10 Seiten und beinhaltet sowohl einen Bericht über die bisherigen Aktivitäten als auch einen Bericht zu den Planungen für die zweite Phase der Juniorprofessur. Originalschriften können als Anlage zum Selbstbericht eingereicht werden.
- Auf der Grundlage des Selbstberichts und einer schriftlichen Darstellung der/des Vorsitzenden der Zwischen-Evaluationskommission zu den (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor an der Universität werden mindestens zwei externe Gutachten von international ausgewiesenen bzw. ggf. ausländischen Gutachter/innen eingeholt. Die Gutachten sollen sich an folgenden Leitfragen orientieren:
  - Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors?
  - Wie sind die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors im nationalen und internationalen Vergleich zu beurteilen?
  - Wie sind die Relevanz und die Durchführbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben für die zweite Phase der Juniorprofessur zu beurteilen?
- Die/Der Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission holt eine studentische Stellungnahme zu den Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors in der Lehre und der Betreuung von Studierenden ein.

- Die/Der Vorsitzende gibt der Mentorin/dem Mentor/den Mentor/inn/en der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors (vgl. 2.6) Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
- Die/Der Vorsitzende gibt der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
- Die/Der Vorsitzende gibt ggf. der/dem Behindertenbeauftragten Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
- Bei Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren mit Tenure Track, die bei Vollzug des Tenure Tracks zu Klinikdirektoren berufen werden sollen, holt die/der Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission auch eine Stellungnahme des UKS ein.
- Unter Verwendung des Selbstberichts, der Lehrveranstaltungsevaluierungen, der externen Gutachten und der o.g. Stellungnahme/n erstellt die Zwischen-Evaluationskommission spätestens vier Monate vor Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur einen Bericht, der folgende Punkte enthält:
  - Darstellung der (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor an der Universität
  - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich Forschung
  - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich Lehre
  - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich „Weitere Qualifikationen“
  - Empfehlungen zur Weiterentwicklung
  - Formulierung der Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors
  - Votum bzgl. der Verlängerung des Dienstverhältnisses

Dem Bericht der Zwischen-Evaluationskommission soll außerdem das Protokoll über das Orientierungsgespräch (vgl. 2.6) beigelegt werden
- Der Fakultätsrat entscheidet über die Empfehlung bzgl. der Verlängerung des Dienstverhältnisses.
- Die/Der Dekan/in stellt anschließend, spätestens drei Monate vor Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur, – bei einer negativen Empfehlung der Kommission nach Stellungnahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors – den Antrag bzgl. des weiteren Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors an das Präsidium. Bei positiver Zwischenevaluation wird das Dienstverhältnis auf insgesamt 6 Jahre verlängert. Bei negativer Evaluation endet das Dienstverhältnis nach der ersten Phase, wobei eine Verlängerung um ein Jahr auf Antrag der Dekanin/des Dekans möglich ist.
- Das Präsidium entscheidet über den Antrag der Fakultät. Das Präsidium kann zusätzliche Informationen zum Verfahrensablauf anfordern und unter Hinweis auf Verfahrensmängel den Antrag an die Fakultät zurückgeben. Der Antrag kann nach Überarbeitung bzw. mit einer Stellungnahme zu den vom Präsidium genannten Verfahrensmängeln neu gestellt werden.
- Das Ergebnis der Zwischenevaluation wird in einem Gespräch zwischen der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor, der/dem Vorsitzenden der Zwischen-Evaluationskommission und – sofern von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor gewünscht – der Mentorin/dem Mentor bzw. den Mentor/inn/en zeitnah nach Abschluss der Zwischenevaluation besprochen. Gegenstand dieses Gesprächs ist auch eine Verständigung über die Kriterien und deren Gewichtung für die spätere Tenure-Evaluation (vgl. 2.4) auf der Grundlage der „Kriterien und Bewertungs-



grundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes“ (vgl. Anlage).

- Im Falle einer negativen Zwischenevaluation ist die Entscheidung der Juniorprofessorin/ dem Juniorprofessor gegenüber schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Ein verwaltungsgerichtliches Vorverfahren findet nicht statt.

## 2.4. Tenure-Evaluation

### 2.4.1. Zeitpunkt der Tenure-Evaluation

Die Tenure-Evaluation erfolgt im letzten Jahr der 2. Phase der Juniorprofessur.

### 2.4.2. Ziel der Tenure-Evaluation

Ziel der Tenure-Evaluation ist die Überprüfung der Eignung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors für die vorgesehene Lebenszeitprofessur.

### 2.4.3. Ablauf und Inhalte der Tenure-Evaluation

- Die Kriterien zur Tenure-Evaluation orientieren sich an den „Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes“ (vgl. Anlage). Auswahl und Gewichtung der Kriterien wurden mit der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor im Zusammenhang mit dem Gespräch über die Ergebnisse der Zwischenevaluation besprochen (vgl. 2.3).
- Die/Der Dekan/in bestellt spätestens 13 Monate vor Ablauf der zweiten Phase der Juniorprofessur ein Mitglied aus der Gruppe der Professor/inn/en der Fakultät als Vorsitzende/n der Tenure-Evaluationskommission, sofern sie/er den Vorsitz nicht selbst wahrnehmen will. Die/Der Vorsitzende sollte möglichst aus dem Kreis der Mitglieder der Zwischen-Evaluationskommission bestellt werden (vgl. hierzu auch 2.5). Die Personalabteilung informiert die/den Dekan/in rechtzeitig über den in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Tenure-Evaluation.
- Die/Der Vorsitzende/r der Tenure-Evaluationskommission kann dem Fakultätsrat Vorschläge zur Zusammensetzung der Tenure-Evaluationskommission unterbreiten (vgl. hierzu 2.5).
- Nach der Wahl der Mitglieder der Tenure-Evaluationskommission durch den Fakultätsrat fordert die/der Kommissionsvorsitzende die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor zur Einreichung eines Selbstberichts auf.
- Der Selbstbericht umfasst maximal 20 Seiten und beinhaltet sowohl einen Bericht über die bisherigen Aktivitäten als auch über die Planungen bei Übernahme auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur. Originalschriften können als Anlage zum Selbstbericht eingereicht werden.
- Auf der Grundlage des Selbstberichts und einer schriftlichen Darstellung der/des Vorsitzenden der Tenure-Evaluationskommission zu den (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor an der Universität werden mindestens zwei externe Gutachten von international ausgewiesenen bzw. ggf. ausländischen Gutachter/innen eingeholt. Die Gutachten sollen sich an folgenden Leitfragen orientieren:
  - Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors?
  - Wie sind die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors im nationalen und internationalen Vergleich zu beurteilen?

- Wie sind die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors im Vergleich mit Wissenschaftler/inne/n in einem vergleichbaren Karrierestadium im betreffenden Fachgebiet zu beurteilen?
  - Ist die Berufbarkeit auf eine WX-Professur (Wertigkeit ist entsprechend der Freigabe anzugeben) gegeben?
- Die/Der Vorsitzende holt eine studentische Stellungnahme zu den Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors in der Lehre und der Betreuung von Studierenden ein.
  - Der Vorsitzende gibt der Mentorin/dem Mentor/den Mentor/inn/en der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors (vgl. 2.6) Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
  - Die/Der Vorsitzende gibt der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
  - Die/Der Vorsitzende gibt ggf. der/dem Behindertenbeauftragten Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
  - Bei Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren mit Tenure Track, die bei Vollzug des Tenure Tracks zu Klinikdirektoren berufen werden sollen, holt die/der Vorsitzende der Tenure-Evaluationskommission auch eine Stellungnahme des UKS ein.
  - Unter Verwendung des Selbstberichts, der Lehrveranstaltungsevaluationen, der externen Gutachten und der o.g. Stellungnahme/n erstellt die Tenure-Evaluationskommission einen Bericht, der folgenden Punkte enthält:
    - Darstellung der (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor an der Universität
    - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich Forschung
    - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich Lehre
    - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich „Weitere Qualifikationen“
    - Votum bzgl. der Übernahme auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur.
  - Der Fakultätsrat entscheidet über die Empfehlung bzgl. der Übernahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur.
  - Die/Der Dekan/in stellt anschließend, spätestens fünf Monate vor Ablauf der zweiten Phase der Juniorprofessur, – bei einer negativen Empfehlung der Kommission nach Stellungnahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors – den Antrag bzgl. des weiteren Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors an das Präsidium.
  - Das Präsidium entscheidet nach Stellungnahme des Senats über den Antrag der Fakultät. Das Präsidium kann zusätzliche Informationen zum Verfahrensablauf anfordern und unter Hinweis auf Verfahrensmängel den Antrag an die Fakultät zurückgeben. Der Antrag kann nach Überarbeitung bzw. mit einer Stellungnahme zu den vom Präsidium genannten Verfahrensmängeln neu gestellt werden.
  - Bei positiver Tenure-Evaluation erfolgt die Übernahme auf die vorgesehene Lebenszeit-Professur und es werden Berufungsverhandlungen aufgenommen. Bei negativer Tenure-Evaluation endet das Dienstverhältnis mit Zeitablauf der Juniorprofessur, wobei eine Verlängerung um ein Jahr auf Antrag der Dekanin/des Dekans möglich ist.
  - Im Falle einer negativen Tenure-Evaluation ist die Entscheidung der Juniorprofessorin/ dem Juniorprofessor gegenüber schriftlich zu be-

gründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Ein verwaltungsgerichtliches Vorverfahren findet nicht statt.

#### 2.4.4. Vorgezogene Tenure-Evaluation

In besonders begründeten Ausnahmefällen kann die Tenure-Evaluation vorzeitig durchgeführt werden. Dies setzt voraus, dass

- die herausragende Entwicklung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors z.B. durch hochwertige Auszeichnungen (z.B. ERC-Grant) oder einen Ruf auf eine Lebenszeitprofessur nachgewiesen ist,
- die vorzeitige Finanzierung der Lebenszeitprofessur durch die Fakultät bestätigt ist,
- eine besetzbare Planstelle zur Verfügung steht.

Ein externer Ruf ersetzt nicht die Tenure-Evaluation.

#### 2.4.5. Tenure-Evaluation mit integrierter Höherstufung

In besonders begründeten Ausnahmefällen kann nach positiver Tenure-Evaluation auch eine Besetzung auf eine höherwertige Professur als die ursprünglich im Freigabeverfahren vorgesehene Professur erfolgen. Dies setzt voraus, dass

- die herausragende Entwicklung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors z.B. durch einen Ruf auf eine entsprechend wertige Lebenszeitprofessur nachgewiesen ist,
- die Finanzierung der höherwertigen Lebenszeitprofessur durch die Fakultät bestätigt ist,
- eine besetzbare Planstelle zur Verfügung steht,
- die an Freigabeverfahren zu beteiligenden Gremien einbezogen werden.

Ein externer Ruf ersetzt nicht die Tenure-Evaluation.

### 2.5. Zusammensetzung der Kommissionen

#### 2.5.1. Zusammensetzung der Zwischen-Evaluationskommission

Die Zwischen-Evaluationskommission ist wie folgt zusammengesetzt:

- Vorsitzende/r (aus der Gruppe der Professor/inn/en)
- mindestens 2 weitere Mitglieder der Gruppe der Professor/inn/en
- 1 wiss. Mitarbeiter/in
- 1 Student/in
- Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Schwerbehindertenbeauftragte/r (mit beratender Stimme)

Zur Förderung der inhaltlichen und verfahrenstechnischen Konstanz des Verfahrens sollte die/der Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission möglichst auch der ursprünglichen Berufungskommission angehört haben.

#### 2.5.2. Zusammensetzung der Tenure-Evaluationskommission

Die Tenure-Evaluationskommission ist wie folgt zusammengesetzt:

- Vorsitzende/r (aus der Gruppe der Professor/inn/en)
- mindestens 3 weitere Mitglieder der Gruppe der Professor/inn/en
- 1 wiss. Mitarbeiter/in
- 1 Student/in
- 1 nichtwiss. Mitarbeiter/in
- Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Schwerbehindertenbeauftragte/r (mit beratender Stimme)

Zur Förderung einer inhaltlichen und verfahrenstechnischen Konstanz des Verfahrens sollte die/der Vorsitzende der Tenure-Evaluationskommission möglichst auch der Zwischen-Evaluationskommission angehört haben. Ge-

hört die Juniorprofessur einer wissenschaftlichen Einrichtung an, sind die der Kommission angehörenden Professorinnen und Professoren mehrheitlich aus dem Kreis der der wissenschaftlichen Einrichtung angehörenden Professorinnen und Professoren zu bestimmen.

- 2.5.3. Besondere Bestimmungen bei gemeinsamen Berufungen mit externen Forschungs- und Bildungseinrichtungen  
Im Falle der gemeinsamen Berufung einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors mit einer externen Forschungs- und Bildungseinrichtung gehört nach Maßgabe der hierzu getroffenen Vereinbarung eine Vertreterin/ein Vertreter der externen Einrichtung der Kommission an.
- 2.6. Betreuung und Beratung / Mentorat
- 2.6.1. Die Juniorprofessur an der Universität des Saarlandes wird als Qualifizierungsphase verstanden, die bestmöglich und dem individuellen Beratungs- und Betreuungsbedarf der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors entsprechend begleitet wird.
- 2.6.2. Mentorat: Die Juniorprofessorin/Der Juniorprofessor soll eine/einen fachnahe/n und/oder eine/einen fachferne/n Mentor/in dem jeweils zuständigen Dekanat zur Bestellung vorschlagen. Die/Der fachnahe Mentor/in wird in der Regel aus dem Kreis der Professor/inn/en der eigenen Fakultät ausgewählt. Die/Der fachferne Mentor/in kann aus allen Professor/inn/en der Universität des Saarlandes ausgewählt werden. Die/Der Mentor/in bzw. die Mentor/inn/en sind in der Regel aus dem Kreis der Professor/inn/en gemäß Art. 1 (1) Nr. 3 der Grundordnung zu wählen. In Ausnahmefällen können auch Privatdozent/inn/en und außerplanmäßige Professor/inn/en vorgeschlagen werden, sofern diese im Hauptamt in überwiegenderem Maße mit der selbstständigen Vertretung ihres Faches betraut sind.
- 2.6.3. Orientierungsgespräch: Im Laufe des ersten Halbjahres der ersten Phase der Juniorprofessur lädt die/der Dekan/in die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor, ein professorales Mitglied der Berufungskommission und – sofern durch die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor gewählt – die/den Mentor/in bzw. die Mentor/inn/en der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors zu einem Orientierungsgespräch ein, in dessen Rahmen u.a. über die Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischenevaluation (vgl. Anlage: „Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes“) gesprochen werden. Die Ergebnisse des Gesprächs sollen dokumentiert und den Unterlagen zur Zwischenevaluation beigelegt werden (vgl. 2.3). Die Personalabteilung informiert in Abhängigkeit vom jeweiligen Eintrittsdatum der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors die/den Dekan/in rechtzeitig über den fälligen Termin für das Orientierungsgespräch. Gleichstellungsbeauftragte und – sofern es den Zuständigkeitsbereich betrifft – Schwerbehindertenbeauftragte/r können teilnehmen; die/der Dekan/in informiert über den Termin.
- 2.6.4. Flankierende Maßnahmen: Die Universität stellt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote (u.a. zu Forschung, Lehre, Gleichstellung, Hochschuldidaktik, Personalentwicklung) bereit. Die Universität stellt sicher, dass den Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren der Universität Möglichkeiten zur Evaluation ihrer Lehrveranstaltungen gegeben sind.
- 2.7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 2.7.1. Die Universität des Saarlandes fördert als familiengerechte Hochschule aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- 2.7.2. Um Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf größtmögliche Flexibilität zu ermöglichen, gelten folgende Regelungen:
- Eine Verlängerung des Dienstverhältnisses einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors ist zusätzlich zu den üblichen Verlängerungszeiten durch Mutterschutz und Elternzeit auf Antrag der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors bei Betreuung eines minderjährigen Kindes um ein Jahr pro betreutem Kind, insgesamt um maximal zwei Jahre möglich, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung notwendig ist, um den erforderlichen Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (vgl. Einstellungsvoraussetzungen für Professor/inn/en) zu erbringen.
  - Liegen in der ersten Phase der Juniorprofessur Verlängerungsgründe aufgrund von familienbedingten Ausfallzeiten vor, kann die Verlängerung vorbehaltlich der positiven Zwischenevaluation ausnahmsweise auch erst in der zweiten Phase der Juniorprofessur in Anspruch genommen werden, auch wenn die Ausfallzeiten in der ersten Phase liegen. Dies setzt voraus, dass die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor nach einer obligatorischen Beratung durch die Personalabteilung einen entsprechenden Antrag stellt. Dem Antrag muss die Bestätigung der Fakultät beigefügt sein, dass trotz Ausfallzeiten in der ersten Phase die Zwischenevaluation durchgeführt werden kann.
- 2.7.3. Die Universität stellt außerdem im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereit.

### **3. Juniorprofessuren ohne Tenure Track**

#### 3.1. Freigabe von Juniorprofessuren ohne Tenure Track

- 3.1.1. Die Fakultät stellt unter Verwendung des Vordruckes „Profilbeschreibung“ einen Antrag auf Freigabe einer „Juniorprofessur ohne Tenure Track“.
- 3.1.2. In dem Antrag sind folgende Angaben zu machen:
- Widmung mit inhaltlichem Profil in Forschung und Lehre unter Bezugnahme auf die Planungen der Fachrichtungen, der Fakultät und der Universität.
  - Angabe dazu, ob es sich um eine zusätzliche, vorgezogen nachbesetzte oder nachbesetzte Junior- bzw. Lebenszeitprofessur handelt.
  - Dauer der ersten Phase. Diese sollte in der Regel drei Jahre umfassen, um der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor frühzeitig Rückmeldung über erbrachte und erwartete Leistungen zu geben. Eine vierjährige erste Phase kann unter Angabe einer besonderen Begründung beim Präsidium beantragt werden.
  - Detaillierte Angaben zur Finanzierung der Juniorprofessur und der Ausstattung: Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren ist von der Fakultät eine persönliche Ausstattung (mind. lfd. Sachmittel) zuzuweisen, die zur selbstständigen Arbeit befähigt. Insbesondere in experimentellen Fächern soll die Zuweisung von Personalressourcen (insbes. wiss. oder techn. Mitarbeiter/in/nen, ggf. auch Partizipation an Sekretariatsressourcen) ernsthaft geprüft werden. An der Grunderstaussstattung zur Einrichtung des Arbeitsplatzes (Möbel, PC-Ausstattung) beteiligt sich das Präsidium mit maximal 2.000 Euro. Die Bereitstellung einer darüber hinausgehenden Erstaussstattung (Investitionsmittel, insbes. Anschaffung von Geräten) durch das Präsidium wird vor dem Hintergrund der Eigenständigkeit des von der Juniorprofessur vertretenen Fachgebiets und unter Berücksichtigung der Ausstattung der Fakultät geprüft.
  - Angaben zur räumlichen Unterbringung der Juniorprofessur.

### 3.2. Besetzung von Juniorprofessuren ohne Tenure Track

3.2.1. Für die Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure Track gelten die gesetzlichen Regelungen und die Grundordnung der Universität (§ 43 SHSG und Art. 41 der Grundordnung).

3.2.2. Die wesentlichen Bestimmungen sind:

- Der Berufungskommission gehören an:
  - mindestens ein externes Mitglied
  - universitätsinterne Mitglieder, die nach Gruppen getrennt und unter Berücksichtigung des Teilbereichs, der die Hochschullehrerstelle zugeordnet ist, von ihren Vertreter/innen im Fakultätsrat gewählt. Die Gruppe der Hochschullehrer/innen hat die Mehrheit der Stimmen.
  - bei Berufungsverfahren für Hochschullehrerstellen, die einer wissenschaftlichen Einrichtung angehören sollen: möglichst mehrheitlich Professor/inn/en, die der wissenschaftlichen Einrichtung angehören
  - bei einer gemeinsamen Berufung mit einer externen Forschungs- und Bildungseinrichtung: eine Vertreterin/ein Vertreter der externen Einrichtung nach Maßgabe der hierzu getroffenen Vereinbarung
  - Gleichstellungsbeauftragte (beratend)
  - bei der Berufung von Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren, die später in Leitungspositionen des Universitätsklinikums berufen werden sollen: der Klinikvorstand (beratend)
  
- Der Berufungsvorschlag umfasst:
  - möglichst eine Liste von drei Personen mit einer eingehenden und vergleichenden Beurteilung der persönlichen Eignung und fachlichen Leistung
  - auswärtige, in der Regel vergleichende Gutachten durch international ausgewiesene bzw. ggf. ausländische Gutachter/innen zur Bewertung der fachlichen Qualifikation
  - studentische Stellungnahme zur pädagogischen Eignung
  - Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten
  - bei der Berufung von Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren, die später in Leitungspositionen des Universitätsklinikums berufen werden sollen: Stellungnahme des Klinikvorstands.

### 3.3. Zwischenevaluation von Juniorprofessuren ohne Tenure Track

3.3.1. Zeitpunkt der Zwischenevaluation

Im letzten Jahr vor Ablauf der ersten Phase erfolgt die Zwischenevaluation.

3.3.2. Ziel der Zwischenevaluation

Die Zwischenevaluation soll frühzeitig eine Einschätzung über das Potenzial der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors geben und als Orientierungshilfe dienen. In der Zwischenevaluation sollen früh Stärken und Schwächen aufgezeigt werden, so dass auf eventuelle Entwicklungsbedarfe, die eine spätere erfolgreiche Berufung ausschließen würden, noch reagiert werden kann und eine Entscheidung über die individuelle berufliche Entwicklung zu einem Zeitpunkt getroffen werden kann, zu dem Alternativen noch möglich sind. Ziel der Zwischenevaluation ist

- eine Einschätzung dazu, ob die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor erwarten lässt, bis spätestens zum Ende der insgesamt sechsjährigen Beschäftigungszeit als fähig für die Berufung auf eine Professur bewertet zu werden sowie

- die Benennung von Empfehlungen zu Bereichen, in denen in persönlicher und wissenschaftlicher Hinsicht besonderer Weiterentwicklungsbedarf gesehen wird.

### 3.3.3. Ablauf und Inhalte der Zwischenevaluation

- Die Kriterien zur Zwischenevaluation orientieren sich an den „Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes“ (vgl. Anlage). Die tatsächlich verwendeten Kriterien und deren Gewichtung können fachspezifisch festgelegt werden. Das Ergebnis der Festlegung ist der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor im Orientierungsgespräch (vgl. 3.5) mitzuteilen.
- Die/Der Dekan/in bestellt spätestens neun Monate vor Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur ein Mitglied aus der Gruppe der Professor/inn/en der Fakultät als Vorsitzende/n der Zwischen-Evaluationskommission, sofern sie/er den Vorsitz nicht selbst wahrnehmen will. Die/Der Vorsitzende sollte möglichst aus dem Kreis der Mitglieder der ursprünglichen Berufungskommission bestellt werden (vgl. hierzu auch 3.4). Die Personalabteilung informiert die/den Dekan/in rechtzeitig über den in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Zwischenevaluation.
- Die/Der Vorsitzende/r der Zwischen-Evaluationskommission kann dem Fakultätsrat Vorschläge zur Zusammensetzung der Zwischen-Evaluationskommission unterbreiten (vgl. hierzu 3.4).
- Nach der Wahl der Mitglieder der Zwischen-Evaluationskommission durch den Fakultätsrat fordert die/der Kommissionsvorsitzende die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor zur Einreichung eines Selbstberichts auf.
- Der Selbstbericht umfasst maximal 10 Seiten und beinhaltet sowohl einen Bericht über die bisherigen Aktivitäten als auch einen Bericht zu den Planungen für die zweite Phase der Juniorprofessur. Originalschriften können als Anlage zum Selbstbericht eingereicht werden.
- Auf der Grundlage des Selbstberichts und einer schriftlichen Darstellung der/des Vorsitzenden der Zwischen-Evaluationskommission zu den (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor an der Universität werden mindestens zwei externe Gutachten von international ausgewiesenen bzw. ggf. ausländischen Gutachter/innen eingeholt. Die Gutachten sollen sich an folgenden Leitfragen orientieren:
  - Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors?
  - Wie sind die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors im nationalen und internationalen Vergleich zu beurteilen?
  - Wie sind die Relevanz und die Durchführbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben für die zweite Phase der Juniorprofessur zu beurteilen?
- Die/Der Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission holt eine studentische Stellungnahme zu den Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors in der Lehre und der Betreuung von Studierenden ein.
- Die/Der Vorsitzende gibt der Mentorin/dem Mentor/den Mentor/inn/en der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors (vgl. 3.5) Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
- Die/Der Vorsitzende gibt der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.

- Die/Der Vorsitzende gibt ggf. der/dem Behindertenbeauftragten Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
- Unter Verwendung des Selbstberichts, der Lehrveranstaltungsevaluierungen, der externen Gutachten und der o.g. Stellungnahme/n erstellt die Zwischen-Evaluationskommission spätestens vier Monate vor Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur einen Bericht, der folgenden Punkte enthält:
  - Darstellung der (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor an der Universität
  - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich Forschung
  - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich Lehre
  - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich „Weitere Qualifikationen“
  - Empfehlungen zur Weiterentwicklung
  - Formulierung der Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors
  - Votum bzgl. der Verlängerung des Dienstverhältnisses
 Dem Bericht der Zwischen-Evaluationskommission soll außerdem das Protokoll über das Orientierungsgespräch (vgl. 3.5) beigelegt werden.
- Der Fakultätsrat entscheidet über die Empfehlung bzgl. der Verlängerung des Dienstverhältnisses.
- Die/Der Dekan/in stellt anschließend, spätestens drei Monate vor Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur, – bei einer negativen Empfehlung der Kommission nach Stellungnahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors – den Antrag bzgl. des weiteren Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors an das Präsidium. Bei positiver Zwischenevaluation ist die Verlängerung des Dienstverhältnisses auf insgesamt 6 Jahre vorgesehen. Bei negativer Evaluation endet das Dienstverhältnis nach der ersten Phase, wobei eine Verlängerung um ein Jahr auf Antrag der Dekanin/des Dekans möglich ist.
- Das Präsidium entscheidet über den Antrag der Fakultät. Das Präsidium kann zusätzliche Informationen zum Verfahrensablauf anfordern und unter Hinweis auf Verfahrensmängel den Antrag an die Fakultät zurückgeben. Der Antrag kann nach Überarbeitung bzw. mit einer Stellungnahme zu den vom Präsidium genannten Verfahrensmängeln neu gestellt werden.
- Das Ergebnis der Zwischenevaluation wird in einem Gespräch zwischen der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor, der/dem Vorsitzenden der Zwischen-Evaluationskommission und – sofern von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor gewünscht – der Mentorin/dem Mentor bzw. den Mentor/inn/en zeitnah nach Abschluss der Zwischenevaluation besprochen.
- Im Falle einer negativen Zwischenevaluation ist die Entscheidung der Juniorprofessorin/ dem Juniorprofessor gegenüber schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Ein verwaltungsgerichtliches Vorverfahren findet nicht statt.

#### 3.4. Zusammensetzung der Zwischen-Evaluationskommission

Die Zwischen-Evaluationskommission ist wie folgt zusammengesetzt:

- Vorsitzende/r (aus der Gruppe der Professor/inn/en)
- mindestens 2 weitere Mitglieder der Gruppe der Professor/inn/en
- 1 wiss. Mitarbeiter/in
- 1 Student/in



- Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Schwerbehindertenbeauftragte/r (mit beratender Stimme)

Zur Förderung der inhaltlichen und verfahrenstechnischen Konstanz des Verfahrens sollte die/der Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission möglichst auch der ursprünglichen Berufungskommission angehört haben. Gehört die Juniorprofessur einer wissenschaftlichen Einrichtung an, sind die der Kommission angehörenden Professorinnen und Professoren mehrheitlich aus dem Kreis der der wissenschaftlichen Einrichtung angehörenden Professorinnen und Professoren zu bestimmen.

#### 3.4.1. Besondere Bestimmungen bei gemeinsamen Berufungen mit externen Forschungs- und Bildungseinrichtungen

Im Falle der gemeinsamen Berufung einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors mit einer externen Forschungs- und Bildungseinrichtung gehört nach Maßgabe der hierzu getroffenen Vereinbarung eine Vertreterin/ein Vertreter der externen Einrichtung der Kommission an.

### 3.5. Betreuung und Beratung / Mentorat

3.5.1. Die Juniorprofessur an der Universität des Saarlandes wird als Qualifizierungsphase verstanden, die bestmöglich und dem individuellen Beratungs- und Betreuungsbedarf der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors entsprechend begleitet wird.

3.5.2. Mentorat: Die Juniorprofessorin/Der Juniorprofessor soll eine/einen fachnahe/n und/oder eine/einen fachferne/n Mentor/in dem jeweils zuständigen Dekanat zur Bestellung vorschlagen. Die/Der fachnahe Mentor/in wird in der Regel aus dem Kreis der Professor/inn/en der eigenen Fakultät ausgewählt. Die/Der fachferne Mentor/in kann aus allen Professor/inn/en der Universität des Saarlandes ausgewählt werden. Die/Der Mentor/in bzw. die Mentor/inn/en sind in der Regel aus dem Kreis der Professor/inn/en gemäß Art. 1 (1) Nr. 3 der Grundordnung zu wählen. In Ausnahmefällen können auch Privatdozent/inn/en und außerplanmäßige Professor/inn/en vorgeschlagen werden, sofern diese im Hauptamt in überwiegenderem Maße mit der selbstständigen Vertretung ihres Faches betraut sind.

3.5.3. Orientierungsgespräch: Im Laufe des ersten Halbjahres der ersten Phase der Juniorprofessur lädt die/der Dekan/in die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor, ein professorales Mitglied der Berufungskommission und – sofern durch die Juniorprofessorin/ den Juniorprofessor gewählt – die/den Mentor/in bzw. die Mentor/inn/en der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors zu einem Orientierungsgespräch ein, in dessen Rahmen u.a. über die Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischenevaluation (vgl. Anlage: „Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes“) gesprochen werden. Die Ergebnisse des Gesprächs sollen dokumentiert und den Unterlagen zur Zwischenevaluation beigelegt werden (vgl. 3.3). Die Personalabteilung informiert in Abhängigkeit vom jeweiligen Eintrittsdatum der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors die/den Dekan/in rechtzeitig über den fälligen Termin für das Orientierungsgespräch. Gleichstellungsbeauftragte und – sofern es den Zuständigkeitsbereich betrifft – Schwerbehindertenbeauftragte/r können teilnehmen; die/der Dekan/in informiert über den Termin.

3.5.4. Flankierende Maßnahmen: Die Universität stellt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote (u.a. zu Forschung, Lehre, Gleichstellung, Hochschuldidaktik, Personalentwicklung) bereit. Die Universität stellt sicher, dass den Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren der Universität Möglichkeiten zur Evaluation ihrer Lehrveranstaltungen gegeben sind.

### 3.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.6.1. Die Universität des Saarlandes fördert als familiengerechte Hochschule aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

3.6.2. Um Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf größtmögliche Flexibilität zu ermöglichen, gelten folgende Regelungen:

- Eine Verlängerung des Dienstverhältnisses einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors ist zusätzlich zu den üblichen Verlängerungszeiten durch Mutterschutz und Elternzeit auf Antrag der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors bei Betreuung eines minderjährigen Kindes um ein Jahr pro betreutem Kind, insgesamt um maximal zwei Jahre möglich, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung notwendig ist, um den erforderlichen Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (vgl. Einstellungs Voraussetzungen für Professor/inn/en) zu erbringen.
- Liegen in der ersten Phase der Juniorprofessur Verlängerungsgründe aufgrund von familienbedingten Ausfallzeiten vor, kann die Verlängerung vorbehaltlich der positiven Zwischenevaluation ausnahmsweise auch erst in der zweiten Phase der Juniorprofessur in Anspruch genommen werden, obwohl die Ausfallzeiten in der ersten Phase liegen. Dies setzt voraus, dass die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor nach einer obligatorischen Beratung durch die Personalabteilung einen entsprechenden Antrag stellt. Dem Antrag muss die Bestätigung der Fakultät beigefügt sein, dass trotz Ausfallzeiten in der ersten Phase die Zwischenevaluation durchgeführt werden kann.

3.6.3. Die Universität stellt außerdem im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereit.

### 3.7. Verfahren zur Verleihung der Bezeichnung „außerplanmäßige Professorin“ bzw. „außerplanmäßiger Professor“ für Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren ohne Tenure Track

Im Falle von Juniorprofessuren ohne Tenure Track kann auch vor Beendigung der zweiten Phase der Juniorprofessur unter Berücksichtigung der Anforderungen nach § 51 SHSG durch das Dekanat mit Einverständnis der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors ein Verfahren zur Verleihung der Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“ bzw. „außerplanmäßige Professorin“ eingeleitet werden.

## 4. Assoziierte Juniorprofessuren

### 4.1. Besetzung von assoziierten Juniorprofessuren

4.1.1. Die Besetzung von assoziierten Juniorprofessuren folgt folgendem Verfahrensablauf:

- Eine kooperierende wissenschaftliche Einrichtung stellt ad Personam einen begründeten schriftlichen Antrag auf Berufung einer/eines assoziierten Juniorprofessorin/ Juniorprofessors bei der für die wissenschaftliche Einrichtung zuständigen Fakultät. Dem Antrag sind beizufügen: Bewerbungsschreiben der Kandidatin/des Kandidaten mit Lebenslauf und Schriftenverzeichnis sowie ggf. einer Übersicht über bereits erworbene Drittmittel und erbrachte Lehre
- Nachweis über ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie über eine herausragende Promotion (jeweils in Form einer beglaubigten Kopie)
- Nachweis über das Beschäftigungsverhältnis und Bestätigung, dass das Beschäftigungsverhältnis der zur Berufung vorgesehenen Kandidatin/des zur Berufung vorgesehenen Kandidaten an der wissenschaftli-

chen Einrichtung mindestens vier, und bei positiver Evaluation für mindestens weitere zwei Jahre umfasst.

- 4.1.2. Die zuständige Fakultät bildet gemeinsam mit der Universitätspräsidentin/dem Universitätspräsidenten eine Berufungskommission.
  - 4.1.3. Die Berufungskommission beschließt eine Einerliste mit den für einen Berufungsvorschlag üblichen Unterlagen (entsprechend den gesetzlichen Regelungen und der Grundordnung).
  - 4.1.4. Die zuständige Fakultät legt nach Anhörung Fakultätsrats die Einerliste dem Senat zur Stellungnahme vor.
  - 4.1.5. Das Präsidium entscheidet nach Stellungnahme des Senats über den Antrag der Fakultät. Das Präsidium kann zusätzliche Informationen zum Verfahrensablauf anfordern und unter Hinweis auf Verfahrensmängel den Antrag an die Fakultät zurückgeben. Der Antrag kann nach Überarbeitung bzw. mit einer Stellungnahme zu den vom Präsidium genannten Verfahrensmängeln neu gestellt werden.
- 4.2. Evaluationsverfahren von assoziierten Juniorprofessuren
- 4.2.1. Zeitpunkt der Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren  
Die Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren erfolgt während eines Zeitraums von sechs Jahren, frühestens aber vier Jahre nach der Berufung zur Juniorprofessorin/zum Juniorprofessor.
  - 4.2.2. Ziel der Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren  
Ziel der Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren ist die Überprüfung der Qualifikation der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors zur Berufung in ein Professorenamt.
  - 4.2.3. Ablauf und Inhalte der Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren
    - Die Kriterien zur Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren orientieren sich an den „Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes“ (vgl. Anlage). Auswahl und Gewichtung der Kriterien werden mit der assoziierten Juniorprofessorin/dem assoziierten Juniorprofessor im Orientierungsgespräch (vgl. 4.4) besprochen.
    - Die/Der Dekan/in der zuständigen Fakultät bestellt ein Mitglied aus der Gruppe der Professor/inn/en der Fakultät als Vorsitzende/n der Evaluationskommission, sofern sie/er den Vorsitz nicht selbst wahrnehmen will. Die/Der Vorsitzende sollte möglichst aus dem Kreis der Mitglieder der ursprünglichen Berufungskommission bestellt werden (vgl. hierzu auch 4.3).
    - Die/Der Vorsitzende/r Evaluationskommission richtet an den Fakultätsrat der zuständigen Fakultät einen Vorschlag zur Zusammensetzung der Evaluationskommission (vgl. hierzu 4.3).
    - Nach positiver Beurteilung des Antrags durch den Fakultätsrat der zuständigen Fakultät fordert die/der Kommissionsvorsitzende die assoziierte Juniorprofessorin/den assoziierten Juniorprofessor zur Einreichung eines Selbstberichts auf.
    - Der Selbstbericht umfasst maximal 20 Seiten und beinhaltet sowohl einen Bericht über die bisherigen Aktivitäten als auch über geplante zukünftige Aktivitäten. Originalschriften können als Anlage zum Selbstbericht eingereicht werden.
    - Auf der Grundlage des Selbstberichts und einer schriftlichen Darstellung der/des Vorsitzenden der Evaluationskommission zu den (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für die assoziierte Juniorprofessorin/den assoziierten Juniorprofessor werden mind. zwei externe Gutachten von international ausgewiesenen bzw. ggf.

ausländischen Gutachter/innen eingeholt. Die Gutachten sollen sich an folgenden Leitfragen orientieren:

- Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors?
  - Wie sind die Leistungen der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors im nationalen und internationalen Vergleich zu beurteilen?
  - Wie sind die Leistungen der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors im Vergleich mit Wissenschaftler/inne/n in einem vergleichbaren Karrierestadium im betreffenden Fachgebiet zu beurteilen?
  - Ist die Berufbarkeit der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors gegeben?
- Die/Der Vorsitzende holt eine studentische Stellungnahme zu den Leistungen der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors in der Lehre und der Betreuung von Studierenden ein.
  - Die/Der Vorsitzende gibt der Mentorin/dem Mentor/den Mentor/inn/en der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors (vgl. 4.4) Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme.
  - Die/Der Vorsitzende gibt der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
  - Die/Der Vorsitzende gibt ggf. der/dem Behindertenbeauftragten Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme.
  - Unter Verwendung des Selbstberichts, der Lehrveranstaltungsevaluierungen, der externen Gutachten und der o.g. Stellungnahmen erstellt die Evaluationskommission einen Bericht, der folgenden Punkte enthält:
    - Darstellung der (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für die assoziierte Juniorprofessorin/den assoziierten Juniorprofessor
    - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich Forschung
    - Würdigung der Leistungen und der Planungen im Bereich Lehre
    - Würdigung der Leistungen und der Planungen) im Bereich „Weitere Qualifikationen“
    - Votum bzgl. der Qualifikation der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors zur Berufung in ein Professorenamt.

Dem Evaluationsbericht soll außerdem das Protokoll über das Orientierungsgespräch (vgl. 4.3) beigelegt werden.

- Der Fakultätsrat der zuständigen Fakultät entscheidet über die Beurteilung der Qualifikation der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors zur Berufung in ein Professorenamt.
- Bei positiver Evaluation wird das Vorliegen der Qualifikation zur Berufung in ein Professorenamt durch die zuständige Fakultät urkundlich bestätigt.
- Im Falle einer negativen Evaluation ist die Entscheidung der assoziierten Juniorprofessorin/dem assoziierten Juniorprofessor gegenüber schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Ein verwaltungsgerichtliches Vorverfahren findet nicht statt. Die Berufung der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors kann auf Antrag der zuständigen Fakultät widerrufen werden. Dies gilt auch, wenn die assoziierte Juniorprofessorin/der assoziierte Juniorprofessor das Qualifikationsverfahren nicht antritt oder abbricht.

- 4.3. Zusammensetzung der Evaluationskommission zur Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren
- 4.3.1. Die Evaluationskommission zur Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren ist wie folgt zusammengesetzt:
- Vorsitzende/r (aus der Gruppe der Professor/inn/en)
  - mindestens 2 weitere Mitglieder der Gruppe der Professor/inn/en
  - 1 wiss. Mitarbeiter/in
  - 1 Student/in
  - Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Schwerbehindertenbeauftragte/r (mit beratender Stimme)
- 4.3.2. Nach Maßgabe der Vereinbarung mit einer externen Forschungs- und Bildungseinrichtung gehört eine Vertreterin/ein Vertreter der externen Einrichtung der Kommission an.
- 4.3.3. Zur Förderung der inhaltlichen und verfahrenstechnischen Konstanz des Verfahrens sollte die/der Vorsitzende der Evaluationskommission möglichst auch der ursprünglichen Berufungskommission angehört haben.
- 4.4. Betreuung und Beratung / Mentorat
- 4.4.1. Die assoziierte Juniorprofessur an der Universität des Saarlandes wird als Qualifizierungsphase verstanden, die bestmöglich und dem individuellen Beratungs- und Betreuungsbedarf der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors entsprechend begleitet wird.
- 4.4.2. Mentorat: Die assoziierte Juniorprofessorin/Der assoziierte Juniorprofessor soll eine/einen fachnahe/n und/oder eine/einen fachferne/n Mentor/in dem jeweils zuständigen Dekanat bzw. der zuständigen Leitung einer externen wissenschaftlichen Einrichtung zur Bestellung vorschlagen. Die/Der fachnahe Mentor/in wird in der Regel aus dem Kreis der Professor/inn/en der zuständigen Fakultät bzw. der eigenen externen wissenschaftlichen Einrichtung ausgewählt. Die/Der fachferne Mentor/in kann aus allen Professor/inn/en der Universität des Saarlandes ausgewählt werden. Die/Der Mentor/ in bzw. die Mentor/inn/en sind in der Regel aus dem Kreis der Professor/inn/en gemäß Art. 1 (1) Nr. 3 der Grundordnung zu wählen. In Ausnahmefällen können auch Privatdozent/inn/en und außerplanmäßige Professor/inn/en vorgeschlagen werden, sofern diese im Hauptamt in überwiegendem Maße mit der selbstständigen Vertretung ihres Faches betraut sind.
- 4.4.3. Orientierungsgespräch: Im Laufe des ersten Halbjahres nach Berufung der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors lädt die/der Dekan/in der zuständigen Fakultät die assoziierte Juniorprofessorin/den assoziierten Juniorprofessor, ein professorales Mitglied der Berufungskommission und – sofern durch die assoziierte Juniorprofessorin/den assoziieren Juniorprofessor gewählt – den/die Mentor/in bzw. die Mentor/inn/en der assoziierten Juniorprofessorin/des assoziierten Juniorprofessors zu einem Orientierungsgespräch ein, in dessen Rahmen u.a. über die Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Evaluation (vgl. Anlage: „Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes“) gesprochen werden. Die Ergebnisse des Gesprächs sollen dokumentiert und den Unterlagen zur Evaluation beigelegt werden (vgl. 4.2). Gleichstellungsbeauftragte und – sofern es den Zuständigkeitsbereich betrifft – Schwerbehindertenbeauftragte/r können teilnehmen; die/der Dekan/in informiert über den Termin.
- 4.4.4. Flankierende Maßnahmen: Die Universität stellt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote (u.a. zu Forschung, Lehre, Gleichstellung, Hochschuldidaktik, Personalentwicklung) bereit. Die Universität stellt sicher, dass den assoziierten Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren der Universität Möglichkeiten zur Evaluation ihrer Lehrveranstaltungen gegeben sind.

## II Schlussbestimmungen

Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Dienstblatt der Hochschulen des Saarlandes in Kraft. Zum selben Zeitpunkt tritt der Beschluss des Senates der Universität des Saarlandes vom 13. April 2016 außer Kraft.

Saarbrücken, 30. Mai 2017



Univ. Prof. Dr. Manfred Schmitt  
(Universitätspräsident)

Anlagen**Ordnung zur (Zwischen-)Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität des Saarlandes**

Der Senat der Universität des Saarlandes hat auf Grund von § 35 Abs. 1 Satz 5 i.V.m. § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 des Gesetzes Nr. 1556 über die Universität des Saarlandes (Universitätsgesetz - UG) vom 23. Juni 2004 (Amtsbl. S. 1782) folgende Ordnung zur Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität des Saarlandes erlassen, die hiermit veröffentlicht wird:

**§ 1****Ziel der Evaluation und Verfahrensgrundsätze**

(1) Ziel der im Laufe des letzten Jahres der in § 35 Abs. 1 Satz 1 UG genannten Frist durchzuführenden Evaluation ist die Einschätzung dazu, ob die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor erwarten lässt, bis spätestens zum Ende der insgesamt sechsjährigen Dienstzeit als geeignet für die Berufung auf eine Professur bewertet zu werden. Hierbei können Empfehlungen zu Bereichen, in denen besonderer Entwicklungsbedarf gesehen wird, gegeben werden. Die Zwischenevaluation stellt bei Juniorprofessuren mit Tenure Track kein Präjudiz für eine spätere Übernahme auf eine Professur dar. Zur Übernahme auf eine spätere Professur ist die positive Tenure-Evaluation erforderlich.

(2) Im Fall der positiven Beurteilung soll das Dienstverhältnis der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors mit deren/dessen Zustimmung auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden.

(3) Im Fall der negativen Beurteilung kann das Dienstverhältnis um höchstens ein Jahr verlängert werden.

**§ 2****Verfahrensgrundsätze**

(1) Über die Beurteilung nach § 1 Absatz 1 entscheidet der Fakultätsrat der zuständigen Fakultät nach Maßgabe der Kriterien gemäß § 4. Das Universitätspräsidium trifft die Entscheidungen nach § 1 Absätze 2 und 3 auf Vorschlag des Fakultätsrats. Der Vorschlag des Fakultätsrats muss die Gründe dafür darlegen, inwiefern die Verlängerung des Dienstverhältnisses gerechtfertigt ist oder im negativen Fall nicht gerechtfertigt ist.

(2) Entscheidungen nach § 1 Absatz 3 sind gegenüber der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Ein verwaltungsgerichtliches Vorverfahren findet nicht statt.

**§ 3****Evaluationsverfahren**

(1) Der zuständige Fakultätsrat führt zur Erstellung der Beurteilung nach § 1 Abs. 1 auf der Grundlage eines Selbstberichts der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors ein Evaluationsverfahren durch, das aus einer Lehrevaluation und aus einer auswärtigen Begutachtung der Leistungen in der Forschung besteht. Das zuständige Dekanat terminiert das Evaluationsverfahren so rechtzeitig, dass der Vorschlag des Fakultätsrats nach § 2 Abs. 1 Satz 3 mindestens drei Monate vor Ablauf des Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors beim Universitätspräsidium eingeht.

(2) Der Fakultätsrat setzt zur Vorbereitung seiner Entscheidung eine Kommission ein. Die Professorinnen und Professoren müssen in der Kommission über die absolute Mehrheit der Sitze und Stimmen in der Kommission verfügen. Im Falle der gemeinsamen Berufung einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors mit einer externen Forschungs- und Bildungseinrichtung gehört nach Maßgabe der hierzu getroffenen Vereinbarung eine Vertreterin/ein Vertreter der externen Einrichtung der Kommission an. Gehört die Juniorprofessur einer wissenschaftlichen Einrichtung an, sind die der Kommission angehörenden Professorinnen und Professoren mehrheitlich aus dem Kreis der der wissenschaftlichen Einrichtung angehörenden Professorinnen und Professoren zu wählen. Den Vorsitz führt die Dekanin/der Dekan der zuständigen Fakultät oder ein/e von ihr/ihm bestellter Vertreterin/Vertreter.

(3) Die Juniorprofessorin/Der Juniorprofessor erstellt auf Anforderung der/des Kommissionsvorsitzenden einen Selbstbericht über ihre/seine bisherigen Lehr- und Forschungstätigkeiten und über weitere Aktivitäten im Rahmen der Juniorprofessur sowie über ihre/seine weiteren Planungen in Forschung und Lehre.

(4) Nach Eingang des Selbstberichts bestellt die/der Kommissionsvorsitzende auf Vorschlag der Kommission mindestens zwei auswärtige Gutachterinnen/Gutachter, die die Forschungstätigkeiten der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors nach Maßgabe der Kriterien gem. § 4 begutachten sollen.

(5) Die Lehrevaluation erfolgt durch die Kommission nach Maßgabe der Kriterien gemäß § 4. Die Kommission kann zur Vorbereitung ein Kommissionsmitglied mit der Prüfung der Angaben im Selbstbericht nach Absatz 3 betrauen und eine Studierendenbefragung vornehmen. Sie berücksichtigt vorliegende Ergebnisse der Fächerevaluation.

(6) Auf der Grundlage des Selbstberichts, der Ergebnisse der auswärtigen Begutachtung und der Ergebnisse der Lehrevaluation beschließt die Kommission eine Empfehlung an den Fakultätsrat, der über die abschließende Beurteilung und den Vorschlag an das Universitätspräsidium - bei einer negativen Empfehlung der Kommission nach Stellungnahme der/des Juniorprofessorin/Juniorprofessors - entscheidet.

(7) Hat die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor nachweislich einen Ruf auf eine Professur an eine wissenschaftliche Hochschule erhalten, kann die Kommission mit Zustimmung des Fakultätsrats auf die Durchführung der Lehrevaluation und auf die Einholung der auswärtigen Gutachten verzichten.

#### **§ 4 Kriterien der Evaluation**

Bei der Evaluation sind grundsätzlich die in der Anlage aufgeführten Kriterien zu berücksichtigen. Die Kriterien können fachspezifisch erweitert oder begrenzt werden.

#### **§ 5 In-Kraft-Treten**

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Dienstblatt der Hochschulen des Saarlandes in Kraft.

Saarbrücken, 14. April 2016

Der Universitätspräsident  
(Univ.-Prof. Dr. Volker Linneweber)



## Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes

	Kriterien	Bewertungsgrundlagen
Forschung	Qualität und Quantität der Forschung, z.B. beurteilt durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich sowie Beitrag zur Weiterentwicklung des Forschungsgebietes</li> <li>o Rezeption und Bewertung der Forschung (z.B. belegt durch Zitationen, impact factors, Auszeichnungen, Preise)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liste Veröffentlichungen (getrennt nach begutachteten Beiträgen (angenommen bzw. veröffentlicht), Buchbeiträgen, Herausgeberschaften etc.) unter besonderer Berücksichtigung der Qualität der Veröffentlichungen (Innovation, Originalität, Rezeption)</li> <li>- Liste Auszeichnungen und Preise</li> <li>- Darstellung der Forschungsziele / des Forschungskonzepts... <i>Zwischenevaluation:</i> ...für die zweite Phase der Juniorprofessur <i>Tenure-Evaluation:</i> ...bei Übernahme der Professur</li> <li>- Liste über begonnene Veröffentlichungsarbeiten (z.B. in Arbeit befindliche oder eingereichte Beiträge, fertiggestellte Teilleistungen größerer Werke (z.B. „2. Buch“))</li> <li>- Beiträge auf Fachtagungen</li> </ul>
	Drittmittelwerbung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auflistung der eingeworbenen Drittmittel</li> <li>- Nennung und Erläuterung der gestellten und geplanten Drittmittelanträge</li> </ul>
	Wissenschaftliche Einbindung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Darstellung der universitätsinternen Forschungsk Kooperationen und der weiteren Planungen zu universitätsinternen Forschungsk Kooperationen... <i>Zwischenevaluation:</i> ...für die zweite Phase der Juniorprofessur <i>Tenure-Evaluation:</i> ...bei Übernahme der Professur</li> <li>- Darstellung der universitätsübergreifenden nationalen und ggf. internationalen Forschungsk Kooperationen und der weiteren Planungen zu universitätsübergreifenden Forschungsk Kooperationen... <i>Zwischenevaluation:</i> ...für die zweite Phase der Juniorprofessur <i>Tenure-Evaluation:</i> ...bei Übernahme der Professur</li> <li>- Liste der Mitgliedschaften und Funktionen in Fachgesellschaften</li> <li>- Liste der wissenschaftlichen Gutachtertätigkeiten</li> <li>- Liste der betreuten (inkl. laufenden) Doktorarbeiten</li> </ul>
	Transferaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auflistung der Aktivitäten im Wissenschafts- und Technologietransfer</li> <li>- Zusammenarbeit mit bzw. Dienstleistungen für kulturelle und soziale Einrichtungen bzw. für Wirtschaft und Industrie</li> <li>- Patente</li> <li>- Darstellung der Planungen im Bereich Technologietransfer... <i>Zwischenevaluation:</i> ...für die zweite Phase der Juniorprofessur <i>Tenure-Evaluation:</i> ...bei Übernahme der Professur</li> </ul>
Lehre	Lehrspektrum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liste der gehaltenen Lehrveranstaltungen</li> <li>- Darstellung der Planungen im Bereich Lehre... <i>Zwischenevaluation:</i> ...für die zweite Phase der Juniorprofessur <i>Tenure-Evaluation:</i> ...bei Übernahme der Professur für</li> </ul>
	Didaktik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Darstellung der verwendeten Didaktik/Methodik ( Präsentation von Wissen, Medieneinsatz, Lehrmaterial etc.)</li> <li>- Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen (möglichst vollständig über alle im Berichtszeitraum gehaltenen Lehrveranstaltungen) inkl. Erläuterung der Ergebnisse und ggf. daraus abgeleiteten Maßnahmen durch die/den JP</li> <li>- Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungen</li> <li>- Ergebnisse der Beurteilung im Rahmen von Lehrbesuchen</li> </ul>
	Betreuung von Studierenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angaben zur Betreuung und Beratung von Studierenden (Abschätzung des Umfangs, Themen der Beratung etc.)</li> <li>- Betreute (inkl. laufende) Abschlussarbeiten</li> </ul>
	Beitrag zur Internationalität der Lehre	Z.B. Betreuung von Austauschstudierenden, internationalen Doktorand/inn/en, Mitwirkung an internationalen Hochschulk Kooperationen, Angebot von / Mitwirkung an internationalen Sommerschulen, Lehrangebote in einer Fremdsprache
Weitere Qualifikationen	Mitwirkung in der akad. Selbstverwaltung bzw. an der Fachbereichs-, Fakultäts- u./o Universitätsentwicklung	Angaben zur Mitwirkung in universitätsinternen Gremien und/oder Arbeitsgruppen
	Führungskompetenz	z.B. Leitung von Arbeitsgruppen, Betreuung und Anleitung von Personen, Besuch von entsprechenden Weiterbildungen
	Managementkompetenz	z.B. selbständige Verwaltung von Ressourcen, Besuch von entsprechenden Weiterbildungen
	Dienstleistungen für den außeruniversitären Bereich	z.B. Organisation bzw. Halten von öffentlichen Vorträgen, Gutachtertätigkeit, Beratungen

**Ordnung über das Qualifizierungsverfahren von assoziierten  
Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren  
an der Universität des Saarlandes**

**Vom 15. Juli 2015**

Der Senat der Universität des Saarlandes hat auf Grund von § 34 Abs. 6 Satz 4 i.V.m. § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Universitätsgesetz vom 23. Juni 2004 (Amtsbl. S. 1782), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Oktober 2014 (Amtsbl. S. 406), folgende Ordnung über das Qualifizierungsverfahren von assoziierten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität des Saarlandes erlassen, die nach Zustimmung der Ministerpräsidentin hiermit veröffentlicht wird.

**§ 1**

**Ziel des Qualifikationsverfahrens**

(1) Assoziierte Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach § 34 Abs. 6 UG werden grundsätzlich für die Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses bei der hochschulexternen wissenschaftlichen Einrichtung berufen. Sie sollen in den ersten vier Jahren nach Berufung ihre Qualifikation zur Berufung in ein Professorenamt nach Maßgabe dieser Ordnung nachweisen. Im Qualifikationsverfahren soll beurteilt werden, ob die assoziierte Juniorprofessorin/der assoziierte Juniorprofessor zusätzliche wissenschaftliche Leistungen i. S. des § 33 Abs. 1 Nr. 4a UG insbesondere im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit an der hochschulexternen wissenschaftlichen Einrichtung erbracht hat.

(2) Im Fall der positiven Beurteilung wird das Vorliegen der Qualifikation zur Berufung in ein Professorenamt urkundlich bestätigt. Im Fall der negativen Beurteilung kann die Berufung auf Antrag der zuständigen Fakultät widerrufen werden. Dies gilt auch, wenn die assoziierte Juniorprofessorin/der assoziierte Juniorprofessor das Qualifikationsverfahren nicht antritt oder abbricht.

**§ 2**

**Verfahrensgrundsätze**

Über die Beurteilung nach § 1 entscheidet der Fakultätsrat der zuständigen Fakultät. Entscheidungen nach § 1 Abs. 2 Satz 2 und 3 sind gegenüber der assoziierten Juniorprofessorin/dem assoziierten Juniorprofessor zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Ein verwaltungsgerichtliches Vorverfahren findet nicht statt.

**§ 3**

**Qualifikationsverfahren**

Für die Durchführung des Qualifikationsverfahrens gilt § 3 der Ordnung zur Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität des Saarlandes entsprechend mit der Maßgabe, dass der Kommission zur Vorbereitung der Entscheidung des Fakultätsrats mindestens eine Vertreterin/ein Vertreter der hochschulexternen wissenschaftlichen Einrichtung angehört.

**§ 4**  
**Kriterien der Beurteilung**

Die Kriterien der Evaluation nach § 4 der Ordnung zur Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gelten entsprechend.

**§ 5**  
**In-Kraft-Treten**

Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung im Dienstblatt der Hochschulen des Saarlandes in Kraft.

Saarbrücken, 9. September 2015

Der Universitätspräsident  
Univ.-Prof. Dr. Volker Linneweber

**Ordnung zur Änderung der Ordnung über das Qualifizierungsverfahren von assoziierten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität des Saarlandes**

Vom 13. April 2016

Der Senat der Universität des Saarlandes hat auf Grund von § 34 Abs. 6 Satz 4 i.V.m. § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Universitätsgesetz vom 23. Juni 2004 (Amtsbl. S. 1782), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Oktober 2014 (Amtsbl. S. 406), folgende Ordnung zur Änderung der Ordnung über das Qualifizierungsverfahren von assoziierten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität des Saarlandes erlassen, die nach Zustimmung der Ministerpräsidentin hiermit veröffentlicht wird.

**Artikel 1**

Die Ordnung über das Qualifizierungsverfahren von assoziierten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wird wie folgt geändert:

§ 1 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

"Sie sollen binnen sechs Jahre, frühestens aber vier Jahre, nach Berufung zur assoziierten Juniorprofessorin/zum assoziierten Juniorprofessor ihre Qualifikation zur Berufung in ein Professorenamt nach Maßgabe dieser Ordnung nachweisen."

**Artikel 2**

Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung im Dienstblatt der Hochschulen des Saarlandes in Kraft. Der Universitätspräsident ist ermächtigt, die Ordnung über das Qualifikationsverfahren von assoziierten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der sich aus dieser Änderungsordnung ergebenden Fassung erneut bekannt zu machen.

Saarbrücken, 31.05.2016

Der Universitätspräsident  
Univ.-Prof. Dr. Volker Linneweber