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

2018	ausgegeben zu Saarbrücken, 21. Dezember 2018	Nr. 103

UNIVERSITÄT DES SAARLANDES Seite

Rahmenordnung zur Freigabe, Besetzung und Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes
Vom 12. Dezember 2018……. 1216

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

Vom 12. Dezember 2018

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:

Inhaltsübersicht

1. Grundlagen

1.1. Kategorien von Juniorprofessuren

1.2. Einstellungsvoraussetzungen

1.3. Weitere gesetzliche Regelungen

2. Juniorprofessur mit Tenure Track

2.1. Freigabe von Juniorprofessuren mit Tenure Track

2.2. Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure Track

2.3. Betreuung und Beratung / Mentorat

2.4. Zwischenevaluation

2.5. Tenure-Evaluation

2.6. Tenure-Evaluation mit integrierter Höherstufung

2.7. Vorgezogene Tenure-Evaluation

2.8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3. Juniorprofessuren ohne Tenure Track

3.1. Freigabe von Juniorprofessuren ohne Tenure Track

3.2. Besetzung von Juniorprofessuren ohne Tenure Track

3.3. Betreuung und Beratung / Mentorat

3.4. Zwischenevaluation

3.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

4. Assoziative Juniorprofessuren

4.1. Besetzung von assoziierten Juniorprofessuren

4.2. Betreuung und Beratung / Mentorat

4.3. Evaluationsverfahren von assoziierten Juniorprofessuren

4.3.1. Zeitpunkt der Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren

4.4. Zusammensetzung der Evaluationskommission zur Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren

4.5. Verfahren zur Verleihung der Bezeichnung „außerplanmäßige Professorin“ bzw. „außerplanmäßiger Professor“ für assoziierte Juniorprofessorinnen/ Juniorprofessoren

5. Schlussbestimmungen

Anlagen

- Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation im Rahmen von Juniorprofessuren sowie W2 Professuren mit Tenure Track an der Universität des Saarlandes
- Vorlage für die Erstellung einer Zielvereinbarung für Juniorprofessuren mit Tenure Track
- Vorlage für die Erstellung einer Zielvereinbarung für Juniorprofessuren ohne Tenure Track
- 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 die 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)

1. Grundlagen

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.

1.1. Kategorien von Juniorprofessuren

An der Universität des Saarlandes gibt es folgende Kategorien von Juniorprofessuren:

1.1.1. Juniorprofessuren mit Tenure Track (vgl. 2): 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.

1.1.2. Juniorprofessuren ohne Tenure Track (vgl. 3): Nach in der Regel drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation. Bei positiver Zwischenevaluation wird das Beschäftigungsverhältnis auf insgesamt sechs Jahre verlängert.

1.1.3. Assoziierte Juniorprofessuren (vgl. 4): 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 Einstellungsvoraussetzungen erfüllen.

1.2. Einstellungsvoraussetzungen

Die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind gesetzlich festgelegt und umfassen neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen:

1.2.1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,

1.2.2. pädagogische Eignung und

1.2.3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.

Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die sich im Anschluss an die Promotion bereits auf dem Karriereweg zur Professur befinden, sollen bei der Besetzung von Juniorprofessuren adäquat berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die ersten Jahren des Karrierewegs.

Werden Personen für die Besetzung einer Juniorprofessur vorgesehen, die bereits an einer anderen Einrichtung eine Juniorprofessur innehaben, wird die Zeit seit Ernennung zur Juniorprofessorin/zum Juniorprofessor an der anderen Einrichtung auf die mögliche Gesamtbeschäftigungsdauer von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der UdS (sechs Jahre) angerechnet.

1.3. Weitere gesetzliche Regelungen

Es gelten außerdem folgende gesetzliche Regelungen:

1.3.1. 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.

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

1.3.3. 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[1]. 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.

1.3.4. Die in 1.3.3 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 1.2 nachweisen zu können.

1.3.5. Bei der Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure Track ist ferner zu beachten, dass eine Berufung auf die spätere Lebenszeitprofessur für Mitglieder der Hochschule nur in begründeten, besonderen Ausnahmefällen möglich ist. Wissenschaftliche Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen der UdS können nur dann auf eine Professur berufen werden, wenn die beabsichtigte Berufung als Ausnahmefall besonders begründet wurde und wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mind. zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich tätig waren.

1.3.6. 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 Einstellungsvoraus-

[1] Familienzeiten sind hierbei entsprechend zu berücksichtigen.

setzungen nach 1.2 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.

1.3.7. Zu besetzende Stellen sind öffentlich und im Regelfall international auszuschreiben.

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.
- Angabe zur Planstelle, die bei Übergang auf die Lebenszeitprofessur herangezogen werden soll. Diese muss spätestens 6 Jahre nach Amtsantritt der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors frei sein.
- 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. Die finale Festlegung der Aufteilung der Phasen erfolgt im Austausch mit der designierten Stelleninhaberin/ dem designierten Stelleninhaber unter Berücksichtigung der Erfordernisse und Bedingungen der Kandidatin/des Kandidaten im Rahmen der Vereinbarung der Zielvereinbarung beim Berufungsgespräch. (vgl. hierzu auch Punkt 2.7 „Vorzeitige Tenure-Evaluation“)
- 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/inne/n, 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.

- Angaben zu Wertigkeit und Denomination der Tenure-Professur. (Vgl. hierzu auch Punkt 2.6 „Tenure Evaluation mit integrierter Höherstufung“)
- Detaillierte Angaben zur Finanzierung der Professur (inkl. Ausstattung) nach Übergang auf die Lebenszeitprofessur.
- Angaben zur räumlichen Unterbringung während der Juniorprofessur und nach Übergang auf die Lebenszeitprofessur.

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/Berufungskommissionsvorsitzendem 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.

2.1.5. Über die Widmung und Freigabe der Professur entscheidet das Präsidium nach Anhörung des Senats und nach Zustimmung des Hochschulrats.

2.2. <u>Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure Track</u>

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). Die wesentlichen Bestimmungen sind:

Der Berufungskommission gehören an:

- mindestens ein externes Mitglied.
- universitätsinterne Mitglieder, die nach Gruppen getrennt und unter Berücksichtigung des Teilbereichs, dem die Hochschullehrerstelle zugeordnet ist, von ihren Vertreter/inne/n im Fakultätsrat gewählt werden. Die Gruppe der Hochschullehrer/innen hat die absolute Mehrheit der Stimmen.

- bei Berufungsverfahren für Hochschullehrerstellen, die einer wissenschaftlichen Einrichtung angehören sollen: möglichst mehrheitlich Professor/inn/en, die der wissenschaftlichen Einrichtung angehören.
- Mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein; die Hälfte hiervon soll der Hochschullehrergruppe 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).
- Sofern Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen, ist die Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen einzuladen.

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.

2.2.2. Die Fakultät legt den Berufungsvorschlag nach Anhörung des Fakultätsrats dem Präsidium vor. Über den Berufungsvorschlag entscheidet das Präsidium nach Anhörung des Senats.

2.2.3. Nach Ruferteilung erstellt die/der Berufene ein Konzept sowie einen Vorschlag für die Zielvereinbarung (vgl. 2.2.5) als Grundlage für das Berufungsgespräch. Das Konzept soll sich auf beide Phasen der Juniorprofessur, ggf. auch bereits auf die Zeit nach Übernahme der Lebenszeitprofessur beziehen.

2.2.4. Die Berufungsgespräche schließen mit einer unterzeichneten Berufungsvereinbarung ab; die Zielvereinbarung (vgl. 2.2.5) ist obligatorischer Bestandteil der Berufungsvereinbarung.

2.2.5. Die Zielvereinbarung ist die Grundlage für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation und ist zwischen Kandidat/in, Gleichstellungsbeauftragten, Fakultät und Präsidium abzustimmen. Sie umfasst folgende Inhalte:

- die Dauer der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase (drei oder vier Jahre) (vgl. 2.1.2),

- die konkreten Ziele in den Bereichen Forschung, Lehre und „weitere Qualifikationen“ sowie
- Meilensteine zur Erreichung der Ziele.

Die Ziele werden auf der Grundlage des universitätsweit geltenden Kriterienkatalogs für die Zwischen- und Tenure-Evaluation im individuellen Austausch zwischen Kandidatin/Kandidat, der Gleichstellungsbeauftragten, Vertreterinnen/Vertretern der Fachrichtung bzw. Fakultät und dem Präsidium spezifiziert und schriftlich vereinbart. Die Vereinbarung wird mit der Dekanin/dem Dekan der zuständigen Fakultät und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt und von der Kandidatin/dem Kandidaten und dem Präsidenten unterzeichnet. Bei der Auswahl und der Gewichtung der konkreten Ziele wird das Gebot der Erreichbarkeit und der Ausgewogenheit zwischen den Bereichen Forschung, Lehre und „weitere Qualifikationen“ beachtet.

2.3. Betreuung und Beratung / Mentorat

2.3.1. 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.

2.3.2. 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 überwiegendem Maße mit der selbstständigen Vertretung ihres Faches betraut sind.

2.3.3. Orientierungsgespräch: Im Laufe des ersten Halbjahres der ersten Phase der Juniorprofessur lädt die/der Dekan/in die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor zu einem Orientierungsgespräch ein, das als offener Austausch über alle Fragen nach den ersten Monaten nach Dienstantritt und zu den weiteren Planungen dienen soll. Gleichstellungsbeauftragte und – sofern es den Zuständigkeitsbereich betrifft –Schwerbehindertenbeauftragte/r können teilnehmen; die/der Dekan/in informiert über den Termin.

2.3.4. 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.

2.4. Zwischenevaluation

2.4.1. Auf der Grundlage der in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine erfolgt im letzten Jahr vor Ablauf der ersten Phase die Zwischenevaluation. Die Personalabteilung informiert die/den Dekan/in rechtzeitig über den in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Zwischenevaluation.

2.4.2. Die Zwischenevaluation stellt kein Präjudiz für die spätere Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur dar. Zur Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur ist eine positive Tenure-Evaluation (vgl. 2.5) erforderlich.

2.4.3. Die Zwischenevaluation soll auf Basis eines intensiveren Begutachtungsverfahrens der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor als Orientierungshilfe für eine zielgerichtete individuelle Weiterentwicklung im Verlauf der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase dienen. In der Zwischenevaluation sollen früh Stärken und Schwächen aufgezeigt werden, so dass auf eventuelle Entwicklungsbedarfe, die eine spätere erfolgreiche Berufung ausschließen oder erschweren würden, noch reagiert 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.

2.4.4. Ablauf und Inhalte der Zwischenevaluation

- Als Kriterien bei der Zwischenevaluation gelten die in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine.
- 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 2.2.1). Die Dekanin/Der Dekan teilt der Präsidentin/dem Präsidenten unverzüglich mit, wer den Vorsitz der Zwischen-Evaluationskommission übernimmt.
- Die/Der Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission unterbreitet dem Fakultätsrat in Abstimmung mit dem/der Dekan/in Vorschläge zur Zusammensetzung der Zwischen-Evaluationskommission (vgl. hierzu 2.4.5).
- Nach der Wahl der Mitglieder der Zwischen-Evaluationskommission durch den Fakultätsrat informiert die/der Kommissionsvorsitzende die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor über die Zwischen-Evaluationskommission und fordert ihn/sie zur Einreichung eines Selbstberichts innerhalb von vier Wochen auf.

- Der Selbstbericht umfasst maximal 10 Seiten und beinhaltet unter Bezugnahme auf die in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine 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 – sofern ein/e Mentor/in bzw. mehrere Mentor/inn/en gewählt wurden (vgl. 2.3) – der Mentorin/dem Mentor bzw. /den Mentor/inn/en der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers 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 Lehrveranstaltungsevaluationen, der externen Gutachten und der o.g. Stellungnahme/n und unter Bezugnahme auf die in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine erstellt die Zwischen-Evaluationskommission spätestens vier Monate vor Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur einen Bericht, der Aussagen zu folgenden Punkten 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“
- bei Bedarf: Empfehlungen zur Weiterentwicklung in den Bereichen Forschung, Lehre, weitere Qualifikationen und ggf. Formulierung der Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors
- Votum bzgl. der Verlängerung des Dienstverhältnisses

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

- Der Bericht der Zwischen-Evaluationskommission wird vor der Weitergabe an die Gremien der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor zugänglich gemacht und der Personalakte beigefügt. Ferner wird das Ergebnis der Zwischenevaluation zeitnah nach Abschluss der Zwischenevaluation besprochen. An dem Gespräch nehmen die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor, der/die Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission und – sofern von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor ein Mentorat in Anspruch genommen wird und die Teilnahme seitens der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors gewünscht ist – der/die Mentor/in bzw. die Mentor/inn/en teil. Bei negativem Evaluationsergebnis ist der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. Sofern eine schriftliche Stellungnahme eingereicht wurde, ist diese den Unterlagen zur Beratung in den Gremien beizufügen.
- Über die Beurteilung entscheidet der Fakultätsrat spätestens acht Wochen nach Fertigstellung des Evaluationsberichts auf der Grundlage des Berichts der Zwischen-Evaluationskommisson und ggf. der Stellungnahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors. In Abhängigkeit des Ergebnisses stellt der Fakultätsrat über die Dekanin/den Dekan einen begründeten Antrag an das Präsidium bzgl. der Verlängerung des Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors, wobei gilt: Ein positives Ergebnis führt zu einem Antrag auf Verlängerung des Dienstverhältnisses auf insgesamt sechs Jahre. Bei negativem Ergebnis kann eine Verlängerung des Dienstverhältnisses um ein Jahr beantragt werden.
- 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.
- Entscheidungen bzgl. der Fortführung des Dienstverhältnisses sind gegenüber der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Ein verwaltungsgerichtliches Vorverfahren findet nicht statt.

2.4.5. 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)
- 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.

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. Tenure-Evaluation

2.5.1. Die Tenure-Evaluation erfolgt auf der Grundlage der in der Zielvereinbarung benannten Ziele im letzten Jahr der zweiten Phase der Juniorprofessur. Die Personalabteilung informiert die/den Dekan/in rechtzeitig über den in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Tenure-Evaluation.

2.5.2. Ziel der Tenure-Evaluation ist die Überprüfung der Eignung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors für die vorgesehene Lebenszeitprofessur. Hierzu wird anstelle des sonst bei der Besetzung von Lebenszeitprofessuren üblicherweise durchgeführten Berufungsverfahrens ein umfassendes Evaluierungsverfahren durchgeführt.

2.5.3. Ablauf und Inhalte der Tenure-Evaluation

- Als Kriterien der Tenure-Evaluation gelten die in der Zielvereinbarung benannten Ziele.
- Die/Der Dekan/in bestellt spätestens 12 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 2.4.5). Die Dekanin/Der Dekan teilt der Präsidentin/dem Präsidenten unverzüglich mit, wer den Vorsitz der Evaluationskommission übernimmt.
- Die/Der Vorsitzende/r der Tenure-Evaluationskommission unterbreitet in Abstimmung mit dem/der Dekan/in dem Fakultätsrat Vorschläge zur Zusammensetzung der Tenure-Evaluationskommission (vgl. hierzu 2.5.4).

- Nach der Wahl der Mitglieder der Tenure-Evaluationskommission durch den Fakultätsrat informiert die/der Kommissionsvorsitzende die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor über die Tenure-Evaluationskommission und fordert sie / ihn zur Einreichung eines Selbstberichts innerhalb von sechs Wochen auf.
- Der Selbstbericht umfasst maximal 20 Seiten und beinhaltet unter Bezugnahme auf die in der Zielvereinbarung benannten Ziele 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 – sofern eine Mentorin/ ein Mentor bzw. mehrere Mentor/innen gewählt wurden – der Mentorin/dem Mentor/den Mentor/inn/en der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors (vgl. 2.3) 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 und unter Bezugnahmen auf die in der Zielvereinbarung benannten Ziele erstellt die Tenure-Evaluationskommission einen Bericht, der Aussagen zu folgenden Punkten 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
- Bei positivem Evaluationsergebnis kann die Empfehlung zur Übernahme der vorgesehenen Lebenszeitprofessur ausgesprochen werden.
- Bei negativem Evaluationsergebnis kann die Empfehlung ausgesprochen werden, das Dienstverhältnis um ein Jahr nach Ablauf der zweiten Phase der Juniorprofessur zu verlängern.

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

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

– Der Bericht der Tenure-Evaluationskommission wird vor der Weitergabe an die Gremien der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor zugänglich gemacht und der Personalakte beigefügt. Bei negativem Evaluationsergebnis ist der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. Sofern eine schriftliche Stellungnahme eingereicht wurde, ist diesen den Unterlagen zur Beratung in den Gremien beizufügen.

– Über die Beurteilung entscheidet der Fakultätsrat spätestens acht Wochen nach Fertigstellung des Evaluationsberichts auf der Grundlage des Berichts der Evaluationskommisson und ggf. der Stellungnahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors. In Abhängigkeit des Ergebnisses stellt der Fakultätsrat über die Dekanin/den Dekan einen begründeten Antrag an das Präsidium bzgl. der Verlängerung des Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors, wobei gilt: Ein positives Ergebnis führt zu einem Antrag auf Übernahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur. Bei negativem Ergebnis kann eine Verlängerung des Dienstverhältnisses um ein Jahr beantragt werden.

– 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.

– Entscheidungen bzgl. der Fortführung des Dienstverhältnisses sind gegenüber der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Ein verwaltungsgerichtliches Vorverfahren findet nicht statt.

2.5.4. 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 auswärtiges Mitglied
- 1 wiss. Mitarbeiter/in
- 1 Student/in
- 1 nichtwiss. Mitarbeiter/in
- Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Schwerbehindertenbeauftragte/r (mit beratender Stimme)
- 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 bestimmen.

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

2.6. 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
- und die Einrichtung der höherwertigen Professur durch die für die Einrichtung von Professuren zuständigen Gremien beschlossen wurde.

Die Fakultät stellt hierzu einen Antrag auf Freigabe der höherwertigen Professur mit den für die Freigabe von Professuren üblichen Unterlagen; nach der Freigabe durch die Gremien tritt die höherwertige Professur an die Stelle der bisher eingerichteten Professur.

Ein externer Ruf ersetzt nicht die Tenure-Evaluation.

2.7. Vorgezogene Tenure-Evaluation

In besonders begründeten Ausnahmefällen kann die Tenure-Evaluation bereits vor Ablauf der zweiten Phase der Juniorprofessur 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.

2.8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

2.8.2. 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.

2.8.3. 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 Juniorprofessur 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. Die finale Festlegung der Aufteilung der Phasen erfolgt im Austausch mit der designierten Stelleninhaberin/dem designierten Stelleninhaber unter Berücksichtigung der Erfordernisse und Bedingungen der Kandidatin/des Kandidaten im Rahmen der Vereinbarung der Zielvereinbarung beim Berufungsgespräch.
- 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/inne/n, 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.
- Angaben zur räumlichen Unterbringung während der Juniorprofessur und nach Übergang auf die Lebenszeitprofessur.

3.1.3. In den Ausschreibungstexten von Juniorprofessuren ohne Tenure Track sind folgende Formulierungen zu verwenden:

Ausgeschrieben wird eine „Juniorprofessur (ohne 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.

3.1.4. Über die Widmung und Freigabe der Professur entscheidet das Präsidium nach Anhörung des Senats und nach Zustimmung des Hochschulrats.

3.2. Besetzung von Juniorprofessuren ohne Tenure Track

3.2.1. Für die Besetzung von Juniorprofessuren ohne Tenure Track gelten die gesetzlichen Regelungen und die Grundordnung der Universität (§ 43 SHSG und Art. 41 der Grundordnung). Die wesentlichen Bestimmungen sind:

Der Berufungskommission gehören an:

- mindestens ein externes Mitglied
- universitätsinterne Mitglieder, die nach Gruppen getrennt und unter Berücksichtigung des Teilbereichs, dem die Hochschullehrerstelle zugeordnet ist, von ihren Vertreter/inne/n im Fakultätsrat gewählt werden. Die Gruppe der Hochschullehrer/innen hat die absolute Mehrheit der Stimmen.
- bei Berufungsverfahren für Hochschullehrerstellen, die einer wissenschaftlichen Einrichtung angehören sollen: möglichst mehrheitlich Professor/inn/en, die der wissenschaftlichen Einrichtung angehören.
- Mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein; die Hälfte hiervon soll der Hochschullehrergruppe 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)
- Sofern Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen, ist die Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen einzuladen.

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

3.2.2. Die Fakultät legt den Berufungsvorschlag nach Anhörung des Fakultätsrats dem Präsidium vor. Über den Berufungsvorschlag entscheidet das Präsidium nach Anhörung des Senats.

3.2.3. Nach Ruferteilung erstellt die/der Berufene ein Konzept sowie einen Vorschlag für die Zielvereinbarung (vgl. 3.2.5) als Grundlage für das Berufungsgespräch. Das Konzept soll sich auf beide Phasen der Juniorprofessur beziehen.

3.2.4. Die Berufungsgespräche schließen mit einer unterzeichneten Berufungsvereinbarung ab; die Zielvereinbarung (vgl. 3.2.5) ist obligatorischer Bestandteil der Berufungsvereinbarung.

3.2.5. Die Zielvereinbarung ist die Grundlage für die Zwischen- Evaluation und ist zwischen Kandidat/in, Gleichstellungsbeauftragten, Fakultät und Präsidium abzustimmen. Sie umfasst folgende Inhalte:

- die Dauer der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase (drei oder vier Jahre) (vgl. 3.1.2),
- die konkreten Ziele in den Bereichen Forschung, Lehre und „weitere Qualifikationen“ sowie
- Meilensteine zur Erreichung der Ziele.

Die Ziele werden auf der Grundlage des universitätsweit geltenden Kriterienkatalogs für die Zwischen- und Tenure-Evaluation im individuellen Austausch zwischen Kandidatin/Kandidat, der Gleichstellungsbeauftragten, Vertreterinnen/Vertretern der Fachrichtung bzw. Fakultät und dem Präsidium spezifiziert und schriftlich vereinbart. Die Vereinbarung wird mit der Dekanin/dem Dekan der zuständigen Fakultät und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt und von der Kandidatin/dem Kandidaten und dem Präsidenten unterzeichnet. Bei der Auswahl und der Gewichtung der konkreten Ziele wird das Gebot der Erreichbarkeit und der Ausgewogenheit zwischen den Bereichen Forschung, Lehre und „weitere Qualifikationen“ beachtet.

3.3. Betreuung und Beratung / Mentorat

3.3.1. 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.

3.3.2. 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 überwiegendem Maße mit der selbstständigen Vertretung ihres Faches betraut sind.

3.3.3. Orientierungsgespräch: Im Laufe des ersten Halbjahres der ersten Phase der Juniorprofessur lädt die/der Dekan/in die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor zu einem Orientierungsgespräch ein, das als offener Austausch über alle Fragen nach den ersten Monaten nach Dienstantritt und zu den weiteren Planungen dienen soll. Gleichstellungsbeauftragte und – sofern es den Zuständigkeitsbereich betrifft –Schwerbehindertenbeauftragte/r können teilnehmen; die/der Dekan/in informiert über den Termin.

3.3.4. 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.

3.4. Zwischenevaluation

3.4.1. Auf der Grundlage der in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine erfolgt im letzten Jahr vor Ablauf der ersten Phase die Zwischenevaluation. Die Personalabteilung informiert die/den Dekan/in rechtzeitig über den in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Zwischenevaluation.

3.4.2. Die Zwischenevaluation soll auf Basis eines intensiveren Begutachtungsverfahrens der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor als Orientierungshilfe für eine zielgerichtete individuelle Weiterentwicklung im Verlauf der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase dienen. In der Zwischenevaluation sollen früh Stärken und Schwächen aufgezeigt werden, so dass auf eventuelle Entwicklungsbedarfe, die eine spätere erfolgreiche Berufung ausschließen oder erschweren würden, noch reagiert 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.

3.4.3. Ablauf und Inhalte der Zwischenevaluation

- Als Kriterien zur der Zwischenevaluation gelten die in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine.
- 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 3.2.1). Die Personalabteilung informiert die/den Dekan/in rechtzeitig über den in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Zwischenevaluation. Die Dekanin/Der Dekan teilt der Präsidentin/dem Präsidenten unverzüglich mit, wer den Vorsitz der Zwischen-Evaluationskommission übernimmt.

- Die/Der Vorsitzende/r der Zwischen-Evaluationskommission unterbreitet dem Fakultätsrat in Abstimmung mit dem/der Dekan/in Vorschläge zur Zusammensetzung der Zwischen-Evaluationskommission unterbreiten (vgl. hierzu 3.4.4).
- Nach der Wahl der Mitglieder der Zwischen-Evaluationskommission durch den Fakultätsrat informiert die/der Kommissionsvorsitzende die Juniorprofessorin/ den Juniorprofessor über die Zwischen-Evaluationskommission und fordert ihn/sie zur Einreichung eines Selbstberichts innerhalb von vier Wochen auf.
- Der Selbstbericht umfasst maximal 10 Seiten und beinhaltet unter Bezugnahmen auf die in der Zielvereinbarung genannten Ziele und Meilensteine 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 – sofern ein/e Mentor/in bzw. mehrere Mentor/inn/en gewählt wurden (vgl. 3.3) – der Mentorin/dem Mentor bzw. /den Mentor/inn/en der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers 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 Lehrveranstaltungsevaluationen, der externen Gutachten und der o.g. Stellungnahme/n und unter Bezugnahme auf die in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine erstellt die Zwischen-Evaluationskommission spätestens vier Monate vor Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur einen Bericht, der Aussagen zu folgenden Punkten 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“
- bei Bedarf: Empfehlungen zur Weiterentwicklung in den Bereichen Forschung, Lehre, weitere Qualifikationen und ggf.
- Formulierung der Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors
- Votum bzgl. der Verlängerung des Dienstverhältnisses

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

- Der Bericht der Zwischen-Evaluationskommission wird vor der Weitergabe an die Gremien der Juniorprofessorin /dem Juniorprofessor zugänglich gemacht und der Personalakte beigefügt. Ferner wird das Ergebnis der Zwischenevaluation zeitnah nach Abschluss der Zwischenevaluation besprochen. An dem Gespräch nehmen die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor, der/die Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission und – sofern von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor ein Mentorat in Anspruch genommen wird und die Teilnahme seitens der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors gewünscht ist – der/die Mentor/in bzw. die Mentor/inn/en teil. Bei negativem Evaluationsergebnis ist der Juniorprofessorin / dem Juniorprofessor die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. Sofern eine schriftliche Stellungnahme eingereicht wurde, ist diesen den Unterlagen zur Beratung in den Gremien beizufügen.
- Über die Beurteilung entscheidet der Fakultätsrat spätestens acht Wochen nach Fertigstellung des Evaluationsberichts auf der Grundlage des Berichts der Zwischen-Evaluationskommisson und ggf. der Stellungnahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors. In Abhängigkeit des Ergebnisses stellt der Fakultätsrat über die Dekanin/den Dekan einen begründeten Antrag an das Präsidium bzgl. der Verlängerung des Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors, wobei gilt: Ein positives Ergebnis führt zu einem Antrag auf Verlängerung des Dienstverhältnisses auf insgesamt sechs Jahre. Bei negativem Ergebnis kann eine Verlängerung des Dienstverhältnisses um ein Jahr beantragt werden.
- 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.
- Entscheidungen bzgl. der Fortführung des Dienstverhältnisses sind gegenüber der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Ein verwaltungsgerichtliches Vorverfahren findet nicht statt.

3.4.4. 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)
- 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.

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

3.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

3.5.2. 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, 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.

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

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

3.6.1. 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 eingeworbene 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 wissenschaftlichen Einrichtung ab dem Zeitpunkt der Berufung mindestens vier, und bei positiver Evaluation für mindestens weitere zwei Jahre umfasst.

4.1.2. Die zuständige Fakultät bildet unverzüglich gemeinsam mit der Universitätspräsidentin/dem Universitätspräsidenten eine Berufungskommission.

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/inne/n im Fakultätsrat gewählt. Die Gruppe der Hochschullehrer/innen hat die Mehrheit der Stimmen.
- Mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein; die Hälfte hiervon soll der Hochschullehrergruppe angehören.
- Nach Maßgabe der Vereinbarung mit einer externen Forschungs- und Bildungseinrichtung gehört eine Vertreterin/ein Vertreter der externen Einrichtung der Kommission an.
- Gleichstellungsbeauftragte (beratend)

4.1.3. Die Berufungskommission beschließt spätestens binnen eines Jahres nach Antragstellung eine Einerliste (entsprechend den gesetzlichen Regelungen und der Grundordnung).

Der Berufungsvorschlag umfasst:

- eine eingehende Beurteilung der persönlichen Eignung und fachlichen Leistung der zu berufenden Person,
- auswärtige Gutachten durch international ausgewiesene bzw. ggf. ausländische Gutachter/innen zur Bewertung der fachlichen Qualifikation,
- eine studentische Stellungnahme zur pädagogischen Eignung
- eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten.

4.1.4. Die zuständige Fakultät legt nach Anhörung des Fakultätsrats die Einerliste dem Senat zur Stellungnahme vor.

4.1.5. Vor der Berufung werden in einer Zielvereinbarung

- die Dauer der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase (zwischen vier und sechs Jahren),
- die konkreten Ziele in den Bereichen Forschung, Lehre und „weitere Qualifikationen“ (vgl. Kriterienkatalog in der Anlage wobei die tatsächlich verwendeten Kriterien und deren Gewichtung fachspezifisch festgelegt werden können) sowie
- Meilensteine zur Erreichung der Ziele

mit dem Kandidaten/der Kandidatin, der Gleichstellungsbeauftragten, der antragstellenden wissenschaftlichen Einrichtung, der zuständigen Fakultät und dem Präsidium vereinbart und nach Abstimmung mit der zuständigen Fakultät, der antragstellenden wissenschaftlichen Einrichtung und der Gleichstellungsbeauftragten von dem Kandidaten/der Kandidatin und dem Präsidenten/der Präsidentin unterzeichnet.

4.1.6. 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.

4.1.7. Nach Zustimmung des Präsidiums zum Berufungsvorschlag und bei Vorlage der Zielvereinbarung erfolgt die Berufung zum assoziierten Juniorprofessor/zur assoziierten Juniorprofessorin.

4.2. <u>Betreuung und Beratung / Mentorat</u>

4.2.1. 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.

4.2.2. 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.

4.2.3. 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 zu einem Orientierungsgespräch ein, das als offener Austausch über alle Fragen nach den ersten Monaten nach Dienstantritt und zu den weiteren Planungen dienen soll. 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.

4.2.4. 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.

4.3. <u>Evaluationsverfahren von assoziierten Juniorprofessuren</u>

4.3.1. Zeitpunkt der Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren

Die Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren erfolgt vor Ablauf der in der Zielvereinbarung festgelegten Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase auf Antrag des assoziierten Juniorprofessors/der assoziierten Juniorprofessorin. Dem Antrag ist ein Selbstbericht beizulegen, der maximal 20 Seiten umfasst und auf die in der Zielvereinbarung festgelegten Ziele für die Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase sowie auf geplante zukünftige Aktivitäten eingeht. Originalschriften können als Anlage zum Selbstbericht eingereicht werden.

4.3.2. 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.

4.3.3. Ablauf und Inhalte der Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren

- Die Evaluation bezieht sich inhaltlich auf die in der Zielvereinbarung vereinbarten Ziele der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase.
- Die/Der Dekan/in der zuständigen Fakultät bestellt unverzüglich nach Eingang des Antrags des assoziierten Juniorprofessors/der assoziierten Juniorprofessorin 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 4.2.1). Die Dekanin/Der Dekan teilt der Präsidentin/dem Präsidenten unverzüglich mit, wer den Vorsitz der Zwischen-Evaluationskommission übernimmt.
- Die/Der Vorsitzende/r der Evaluationskommission unterbreitet dem Fakultätsrat der zuständigen Fakultät einen Vorschlag zur Zusammensetzung der Evaluationskommission (vgl. zur Zusammensetzung 4.4).
- 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 – sofern ein/e Mentor/in bzw. mehrere Mentor/inn/en gewählt wurden (vgl. 4.2) – 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 Lehrveranstaltungsevaluationen, 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.

  Bei der Leistungsbeurteilung sind Unterbrechungen begründet durch Mutterschutz, Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen sowie durch physische, psychische oder chronische Beeinträchtigungen während der Juniorprofessur zu berücksichtigen.
- 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 Präsidentin/den Präsidenten 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.

4.4. <u>Zusammensetzung der Evaluationskommission zur Evaluation von assoziierten Juniorprofessuren</u>

4.4.1. 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)

4.4.2. Nach Maßgabe der Vereinbarung mit einer externen Forschungs- und Bildungseinrichtung gehört eine Vertreterin/ein Vertreter der externen Einrichtung der Kommission an.

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

4.5. Verfahren zur Verleihung der Bezeichnung „außerplanmäßige Professorin“ bzw. „außerplanmäßiger Professor“ für assoziierte Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren

Nach positiv abgeschlossener Evaluation kann auf Antrag der zuständigen Fakultät unter Berücksichtigung der Anforderungen nach § 51 SHSG mit Einverständnis der assoziierten Juniorprofessorin/des Juniorprofessors ein Verfahren zur Verleihung der Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“ bzw. „außerplanmäßige Professorin“ eingeleitet werden.

Mit Erhalt des Titels „außerplanmäßige Professorin“ bzw. „außerplanmäßiger Professor“ erlischt das Recht zur Führung des Titels „assoziierte Juniorprofessorin“ bzw. assoziierter Juniorprofessor“.

5. Schlussbestimmungen

Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Dienstblatt der Hochschulen des Saarlandes in Kraft. Zum selben Zeitpunkt tritt die gleichnamige Ordnung vom 17. Mai 2017 außer Kraft.

Saarbrücken, 21. Dezember 2018

Der Universitätspräsident
Univ. Prof. Dr. Manfred Schmitt

Anlagen

- Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation im Rahmen von Juniorprofessuren sowie W2 Professuren mit Tenure Track an der Universität des Saarlandes
- Vorlage für die Erstellung einer Zielvereinbarung für Juniorprofessuren mit Tenure Track
- Vorlage für die Erstellung einer Zielvereinbarung für Juniorprofessuren ohne Tenure Track
- 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 die 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)

Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation im Rahmen von Juniorprofessuren sowie W2 Professuren mit Tenure Track an der Universität des Saarlandes

Kriterien	Bewertungsgrundlagen (keine abschließende Aufzählung)
Forschung	
Qualität und Quantität der Forschung	- Darstellung der Forschungsziele / des Forschungskonzepts… *Zwischenevaluation*: …für das letzte Drittel des Tenure Tracks *Tenure-Evaluation*: …bei Übernahme der Lebenszeitprofessur - Erreichte methodische und konzeptionelle Neuentwicklungen - Liste Veröffentlichungen (getrennt nach begutachteten Beiträgen (angenommen bzw. veröffentlicht), Buchbeiträgen, Herausgeberschaften etc.) unter besonderer Berücksichtigung der Qualität der Veröffentlichungen (Innovation, Originalität, Rezeption), ggf. mit Angabe zu Zitationen, impact factors etc. - Liste Auszeichnungen und Preise - Liste über begonnene Veröffentlichungsarbeiten (z.B. in Arbeit befindliche oder eingereichte Beiträge, fertiggestellte Teilleistungen größerer Werke (z.B. „2. Buch“)) - Beiträge auf Fachtagungen / Einladungen zu nationalen/internationalen Konferenzen
Drittmitteleinwerbung	- Auflistung der eingeworbenen Drittmittel - Nennung und Erläuterung der gestellten und geplanten Drittmittelanträge - Darstellung der universitätsübergreifenden nationalen und ggf. internationalen Forschungskooperationen und der weiteren Planungen zu universitätsübergreifenden Forschungskooperationen… Zwischenevaluation: … für das letzte Drittel des Tenure Tracks Tenure-Evaluation: …bei Übernahme der Professur
Wissenschaftliche Einbindung	- Darstellung der universitätsinternen Forschungskooperationen und der weiteren Planungen zu universitätsinternen Forschungskooperationen… *Zwischenevaluation*: … für das letzte Drittel des Tenure Tracks *Tenure-Evaluation*: …bei Übernahme der Professur - Liste der Mitgliedschaften und Funktionen in Fachgesellschaften oder anderen einschlägigen Gremien oder Institutionen - Liste der wissenschaftlichen Gutachtertätigkeiten - Liste der betreuten (inkl. laufenden) Doktorarbeiten - Durchgeführte oder geplante Fachtagungen/Workshops o.ä. vor Ort - Kooperationen mit An-Instituten im Umfeld der Universität
Transferaktivitäten	- Auflistung der Aktivitäten im Wissenschafts- und Technologietransfer - Zusammenarbeit mit bzw. Dienstleistungen für kulturelle und soziale Einrichtungen bzw. für Wirtschaft und Industrie - Patente - Darstellung der Planungen im Bereich Technologietransfer… *Zwischenevaluation*: … für das letzte Drittel des Tenure Tracks *Tenure-Evaluation*: …bei Übernahme der Professur - Serviceleistungen / Dienstleistungen (z.B. Krankenversorgung, Organisation bzw. Halten von öffentlichen Vorträgen, Beratungs- und Gutachtertätigkeiten) - Kooperationen mit Unternehmen/Organisationen im Umfeld der Universität

Lehre	
Lehrspektrum	- Liste der gehaltenen Lehrveranstaltungen - Darstellung der Planungen im Bereich Lehre… *Zwischenevaluation*: … für das letzte Drittel des Tenure Tracks *Tenure-Evaluation*: …bei Übernahme der Professur für
Didaktik	- Darstellung der verwendeten Didaktik/Methodik (Präsentation von Wissen, Medieneinsatz, Lehrmaterial etc.) - Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen (möglichst vollständig über alle im Berichtszeitraum gehaltenen Lehrveranstaltungen) inkl. Erläuterung der Ergebnisse und ggf. daraus abgeleiteten Maßnahmen durch die/den Professor/in - Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungen - Ergebnisse der Beurteilung im Rahmen von Lehrbesuchen - Lehrpreise - Verfasste Lehrmaterialien
Betreuung von Studierenden	- Angaben zur Betreuung und Beratung von Studierenden (Abschätzung des Umfangs, Themen der Beratung etc.) - Betreute (inkl. laufende) Abschlussarbeiten
Beitrag zur Internationalität der Lehre	z.B. Betreuung von Austauschstudierenden, internationalen Doktorand/inn/en, Mitwirkung an internationalen Hochschulkooperationen, Angebot von / Mitwirkung an internationalen Sommerschulen, Lehrangebote in einer Fremdsprache
Akademische Selbstverwaltung und weitere Qualifikationen	
Mitwirkung in der akad. Selbstverwaltung	Angaben zur Mitwirkung in universitätsinternen Gremien und/oder Arbeitsgruppen (z.B. Mitarbeit in Gremien und Kommissionen, Mitwirkung an der Fach- und/oder Fakultätsentwicklungsplanung, Mitwirkung an der Weiterentwicklung von Studienprogrammen, Mitwirkung an Veranstaltungen des Fachs, der Fakultät, der Universität)
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
Gleichstellungsbezogene Ziele (Gender und Diversität)	Verbindliche Teilnahme an Angeboten zu gendersensibler, diversitäts- und familiengerechter Führungskompetenz: z. B. Workshops, Trainings, Veranstaltungen.

Juniorprofessur (mit Tenure Track auf W ….)
für ……

Dauer der ersten Phase: …. Jahre *Datum: ……..*

Zielvereinbarung

Für die (Zwischen-)Evaluation
der Juniorprofessur (mit Tenure Track auf W ….) für ……
werden folgende Ziele und Meilensteine[2] vereinbart,
auf deren Grundlage die Zwischen- und die Tenure-Evaluation durchgeführt werden:

Forschung Bspw. zu: Forschungsziele, Veröffentlichungen, Beiträge auf Tagungen/ Konferenzen, Drittmitteleinwerbung, Wissenschaftliche Einbindung, Transferaktivitäten	**Meilensteine**
Lehre Bspw. zu: Planungen im Bereich Lehre, Didaktik, Betreuung von Studierenden, Beitrag zur Internationalität der Lehre	**Meilensteine**
Akademische Selbstverwaltung und weitere Qualifikationen Bspw. zu: Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung, Führungskompetenz, Managementkompetenz, Dienstleistungen für den außeruniversitären Bereich, *Gleichstellungsbezogene Ziele (Gender und Diversität)*	**Meilensteine**

☐ Einverständnis der Fakultät per Mail mitgeteilt

☐ Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten per Mail mitgeteilt

[2] Die Ziele werden festgelegt auf der Grundlage der in der Rahmenordnung zur Freigabe, Besetzung und Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes benannten Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation im Rahmen von Juniorprofessuren sowie W2 Professuren mit Tenure Track an der Universität des Saarlandes

……..…, den …… ……..……, den ……

_____ _____

Kandidat/in Universitätspräsident/in

Juniorprofessur
für ……

Dauer der ersten Phase: …. Jahre *Datum: ……..*

Zielvereinbarung

Für die Zwischen-Evaluation

der Juniorprofessur für ……

werden folgende Ziele und Meilensteine[3] vereinbart,

auf deren Grundlage die Zwischen-Evaluation durchgeführt wird:

Forschung Bspw. zu: Forschungsziele, Veröffentlichungen, Beiträge auf Tagungen/ Konferenzen, Drittmitteleinwerbung, Wissenschaftliche Einbindung, Transferaktivitäten	**Meilensteine**
Lehre Bspw. zu: Planungen im Bereich Lehre, Didaktik, Betreuung von Studierenden, Beitrag zur Internationalität der Lehre	**Meilensteine**
Akademische Selbstverwaltung und weitere Qualifikationen Bspw. zu: Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung, Führungskompetenz, Managementkompetenz, Dienstleistungen für den außeruniversitären Bereich, *Gleichstellungsbezogene Ziele (Gender und Diversität)*	**Meilensteine**

☐ Einverständnis der Fakultät per Mail mitgeteilt

☐ Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten per Mail mitgeteilt

[3] Die Ziele werden festgelegt auf der Grundlage der in der Rahmenordnung zur Freigabe, Besetzung und Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität des Saarlandes benannten Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation im Rahmen von Juniorprofessuren sowie W2 Professuren mit Tenure Track an der Universität des Saarlandes

……..…, den …… ……..……, den ……

_____ _____

Kandidat/in Universitätspräsident/in

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)

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