

D I E N S T B L A T T D E R H O C H S C H U L E N D E S S A A R L A N D E S

2019	ausgegeben zu Saarbrücken, 23. Oktober 2019	Nr. 71
------	---	--------

UNIVERSITÄT DES SAARLANDES

Seite

Rahmenordnung zur Freigabe, Besetzung und Evaluation von W2-
Professuren mit Tenure Track auf W3 an der Universität des Saarlandes
Vom 15. Mai 2019.....

776

Rahmenordnung zur Freigabe, Besetzung und Evaluation von W2-Professuren mit Tenure Track auf W3 an der Universität des Saarlandes

Vom 15. Mai 2019

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. I S. 1080), geändert durch das Gesetz vom 22. August 2018 (Amtsbl. I S. 674), folgende Rahmenordnung zur Freigabe, Besetzung und Evaluation von W2-Professuren mit Tenure Track auf W3 an der Universität des Saarlandes beschlossen, die hiermit verkündet wird.

Inhaltsübersicht

- 1. Grundlagen**
 - 1.1. Einstellungsvoraussetzungen
 - 1.2. Weitere gesetzliche Regelungen
- 2. Freigabe einer W2-Professur mit Tenure Track**
- 3. Dauer und Ausgestaltung der befristeten Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase**
- 4. Besetzung einer W2-Professur mit Tenure Track**
- 5. Betreuung und Beratung / Mentorat**
- 6. Statusgespräch und Zwischenevaluation**
 - 6.1. Statusgespräch
 - 6.2. Zwischenevaluation
- 7. Tenure-Evaluation und vorgezogene Tenure-Evaluation**
- 8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- 9. 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
- Vorlage für die Vereinbarung über die Dauer und die Ausgestaltung der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase

1. Grundlagen

Die Universität des Saarlandes kennt zwei Formen von Professuren mit Qualifizierungs- bzw. Bewährungszweck: Juniorprofessuren (mit und ohne Tenure Track) sowie W2-Professuren mit Tenure Track. Als W2-Professuren mit Tenure Track können auf der Grundlage der Hochschulentwicklungsplanung einzelne Professuren zur Profilschärfung und Weiterentwicklung eingerichtet werden.

Der Tenure Track wird als befristete Qualifizierungs- und Bewährungsphase verstanden, die nach einem erfolgreichen qualitätsgesicherten Evaluationsverfahren zu einer höherwertigen Lebenszeitprofessur führt.

Im Rahmen der Juniorprofessur können sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einem sehr frühen Karrierestadium zur Berufung auf eine Professur qualifizieren. Die W2-Professur mit Tenure Track richtet sich hingegen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die neben der Qualifikation für eine Juniorprofessur bereits zusätzliche wissenschaftliche Leistungen erbracht haben, sich allerdings noch in einer frühen Karrierephase befinden, sodass sich eine Bewährungsphase vor der Übertragung einer Lebenszeitprofessur auf W3-Niveau als Fortführung des Karrierewegs sinnvoll anschließen lässt.

Diese Ordnung fasst die Regelungen zur Beantragung der Freigabe, zur Besetzung und zur Evaluation von W2-Professuren mit Tenure Track an der Universität des Saarlandes zusammen.

1.1. Einstellungsvoraussetzungen

Die Einstellungsvoraussetzungen für W2-Professuren mit Tenure Track sind gesetzlich festgelegt und umfassen neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen:

- 1.1.1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
- 1.1.2. pädagogische Eignung,
- 1.1.3. eine qualitativ hochwertige Promotion sowie
- 1.1.4. je nach Aufgabenstellung der Hochschule und den Anforderungen der Stelle:
 - a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen oder
 - b) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden, die während einer mindestens fünfjährigen berufspraktischen Tätigkeit, von denen mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen, auf einem Gebiet erbracht wurden, das dem zu vertretenden Fach entspricht.

Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach 1.1.4. a) werden in der Regel durch eine Habilitation oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht. Sie können auch im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer hochschulexternen Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder im Rahmen einer anderen gleichwertigen Tätigkeit im In- oder Ausland erbracht werden.

Die Einstellungsvoraussetzungen müssen zum Zeitpunkt der Bewerbung vorliegen und sind mit den Bewerbungsunterlagen nachzuweisen.

1.2. Weitere gesetzliche Regelungen

Es gelten außerdem folgende gesetzliche Regelungen:

- 1.2.1. 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.
- 1.2.2. Soweit es der Eigenart des Fachs und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von 1.1. und 1.2.1 als Professorin/Professor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.
- 1.2.3. Professorinnen und Professoren mit ärztlichen oder zahnärztlichen Aufgaben müssen zusätzlich die Anerkennung als Fachärztin/Facharzt nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet nach Landesrecht 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.
- 1.2.4. Bei der Berufung auf eine Hochschullehrerinnenstelle/Hochschul-lehrerstelle dürfen Mitglieder der Hochschule nur in begründeten, besonderen Ausnahmefällen berücksichtigt werden. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Universität des Saarlandes können bei der Berufung auf eine Professur an der Universität nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich tätig gewesen sind. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Universität des Saarlandes 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 haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich tätig gewesen sind.
- 1.2.5. Zu besetzende Stellen sind öffentlich und im Regelfall international auszuschreiben.

2. Freigabe einer W2-Professur mit Tenure Track

- 2.1. Die Fakultät stellt unter Verwendung des Vordruckes „Profilbeschreibung“ einen Antrag auf Freigabe einer „W2-Professur mit Tenure Track“.
- 2.2. 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 Tenure-Track- bzw. Lebenszeitprofessur handelt
 - Begründung der Notwendigkeit einer W2-Tenure-Track-Professur mit Erläuterung des Beitrags der Professur zur Profilschärfung und strategischen Weiterentwicklung der Universität des Saarlandes
 - Angabe zur Planstelle, die herangezogen werden soll (diese muss nach Amtsantritt der Professorin/des Professors frei sein)

- Detaillierte Angaben zur Finanzierung der Professur und deren Ausstattung während der befristeten Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase und nach Übergang auf die Lebenszeitprofessur
 - Angaben zur räumlichen Unterbringung während der befristeten Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase und nach Übergang auf die Lebenszeitprofessur
- 2.3. Die Entscheidung über die Freigabe einer W2-Professur mit Tenure Track schließt sowohl die Freigabe der befristeten W2-Professur als auch – vorbehaltlich der positiven Tenure-Evaluation – die Freigabe der Lebenszeitprofessur (W3) ein. Bei negativer Tenure-Evaluation kann die erneute Freigabe der Professur (erneut als W2-Professur mit Tenure Track oder als Lebenszeitprofessur ohne Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase mit W2- oder W3-Wertigkeit) 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 (Tenure-Track-) Professur liegen. Vor einem erneuten Freigabeverfahren findet ein Gespräch zwischen Universitätspräsidentin/Universitätspräsidenten und Berufungskommissionsvorsitzender/Berufungskommissionsvorsitzendem statt.
- 2.4. In den Ausschreibungstexten von W2-Professuren mit Tenure Track sollte eine der folgenden Formulierungen verwendet werden:
- Ausgeschrieben wird eine
W2-Professur (mit Tenure Track auf W3) für [Widmung] ODER
W2 auf W3-Tenure-Track-Professur für [Widmung]
für die Dauer von maximal sechs Jahren. Bei Bewährung und positiver Tenure-Evaluation erfolgt die Übernahme auf eine W3-Lebenszeitprofessur.
- 2.5. Über die Widmung und Freigabe der Professur entscheidet das Präsidium nach Anhörung des Senats und nach Zustimmung des Hochschulrats.

3. Dauer und Ausgestaltung der befristeten Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase

- 3.1. Die Dauer der befristeten Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase umfasst maximal sechs Jahre und schließt mit der Tenure Evaluation ab (vgl. 7). Bei positiver Evaluation erfolgt im Anschluss die Übernahme auf eine W3-Lebenszeitprofessur. Bei negativem Evaluationsergebnis kann das Dienstverhältnis auf Antrag der Fakultät um ein Jahr verlängert werden (vgl. hierzu 7.3).
- 3.2. Die Dauer und die Ausgestaltung der befristeten Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase wird im Rahmen des Berufungsverfahrens zwischen der Fakultät und der Berufenen/dem Berufenen vereinbart.
- 3.3. Die Vereinbarung erfolgt schriftlich und ist obligatorischer Bestandteil der Berufungsvereinbarung. Die Vereinbarung wird von der Berufenen/dem Berufenen und dem Dekan/der Dekanin unterschrieben und der Personalakte beigefügt.
- 3.4. Die Vereinbarung umfasst:
- die Dauer der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase (max. 6 Jahre),
 - in Abhängigkeit von der Dauer der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase die Festlegung, ob in deren Verlauf ein/mehrere Statusgespräch/e und/oder eine Zwischenevaluation durchgeführt werden,
 - sofern Statusgespräche und/oder eine Zwischenevaluation vorgesehen sind, die Festlegung dazu, zu welchen jeweiligen Zeitpunkten dies vorgesehen ist.

- 3.5. Zusätzlich zur Festlegung der Dauer der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase bestehen die Regelungen zur vorgezogenen Tenure-Evaluation (vgl.7.5).

4. Besetzung einer W2-Professur mit Tenure Track

- 4.1. Für die Besetzung von Professuren 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 Hochschullehrerinnenstelle/Hochschullehrerstelle zugeordnet ist, von ihren Vertretungen im Fakultätsrat gewählt werden (die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer hat die absolute Mehrheit der Stimmen);
- mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein, die Hälfte hiervon soll der Gruppe der Hochschullehrerinnen angehören;
- bei Berufungsverfahren von Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern, die einer wissenschaftlichen Einrichtung angehören, sollen die professoralen Mitglieder der Berufungskommission möglichst mehrheitlich der wissenschaftlichen Einrichtung angehören;
- bei einer gemeinsamen Berufung mit einer externen Forschungs- und Bildungseinrichtung gehört eine Vertreterin/ein Vertreter der externen Einrichtung nach Maßgabe der hierzu getroffenen Vereinbarung der Berufungskommission an;
- Gleichstellungsbeauftragte (beratend);
- bei der Berufung von Professorinnen und Professoren, die später in Leitungspositionen des Universitätsklinikums berufen werden sollen, gehört der Klinikvorstand der Berufungskommission mit beratender Stimme an;
- 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 Gutachterinnen/Gutachter zur Bewertung der fachlichen Qualifikation
 - eine studentische Stellungnahme zur pädagogischen Eignung
 - eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten
 - bei der Berufung von Professorinnen und Professoren, die später in Leitungspositionen des Universitätsklinikums berufen werden sollen, eine Stellungnahme des Klinikvorstands
- 4.2. Die Fakultät legt den Berufungsvorschlag nach Anhörung des Fakultätsrats dem Senat zur Stellungnahme vor. Über den Berufungsvorschlag entscheidet das Präsidium nach Anhörung des Senats.
- 4.3. Nach Ruferteilung erstellt die/der Berufene ein Konzept mit Ausstattungsangaben sowie einen Vorschlag für die Zielvereinbarung (vgl. 4.5) als Grundlage für die

Berufungsverhandlungen. Das Konzept soll sich primär auf die Zeit der befristeten W2-Professur beziehen.

- 4.4. Die Berufungsverhandlungen für die befristete W2-Professur schließen mit einer unterzeichneten Berufungsvereinbarung für die Qualifizierungs- und Bewährungsphase ab. Die Zielvereinbarung für die Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase sowie die Vereinbarung zu Dauer und Ausgestaltung der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase sind obligatorische Bestandteile der Berufungsvereinbarung (vgl. 3 und 4.5) und werden der Personalakte beigelegt.
- 4.5. Die Zielvereinbarung ist die Grundlage für die Tenure-Evaluation und – sofern eine Zwischenevaluation vereinbart wurde – für die Zwischenevaluation und ist zwischen Kandidatin/Kandidat, Gleichstellungsbeauftragter, Fakultät und Präsidium abzustimmen. Sie umfasst folgende Inhalte:
 - die konkreten Ziele in den Bereichen Forschung, Lehre und „weitere Qualifikationen“ sowie
 - Meilensteine auf dem Weg 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 der Universitätspräsidentin/dem Universitätspräsidenten 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.

5. Betreuung und Beratung / Mentorat

- 5.1. Die Universität setzt sich zum Ziel, dass die W2-Professur mit Tenure Track während der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase bestmöglich und dem individuellen Beratungs- und Betreuungsbedarf der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers entsprechend begleitet wird. Es wird daher von Seiten der Universität empfohlen, dass sich die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber eine/einen oder mehrere fachnahe/n oder fachferne/n Mentorinnen/Mentoren wählt und dem jeweils zuständigen Dekanat zur Bestellung vorschlägt.
- 5.2. Die/Der fachnahe Mentorin/Mentor bzw. die fachnahen Mentorinnen/Mentoren wird bzw. werden in der Regel aus dem Kreis der Professorinnen/Professoren der eigenen Fakultät ausgewählt. Die/Der fachferne Mentorin/Mentor bzw. die fachnahen Mentorinnen/Mentoren können aus allen Professorinnen/Professoren der Universität des Saarlandes ausgewählt werden. Die/Der Mentorin/Mentor bzw. die Mentorinnen/Mentoren sind aus dem Kreis der Professoren und Professorinnen gemäß Artikel 1 Absatz 1 Nr. 3 der Grundordnung zu wählen. Die Bestellung eines externen Mentors/einer externen Mentorin ist in Ausnahmefällen möglich.
- 5.3. 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 Professorinnen/den Professoren der Universität Möglichkeiten zur Evaluation ihrer Lehrveranstaltungen gegeben sind.

6. Statusgespräch und Zwischenevaluation

In Abhängigkeit von der Dauer der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase wird im Rahmen der Berufungsverhandlungen eine Vereinbarung dazu getroffen, ob während

der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase ein Statusgespräch und/oder Statusgespräche und/oder eine Zwischenevaluation vorgesehen ist/sind und wann dies/diese jeweils stattfindet/stattfinden (vgl. hierzu Anlage: Vorlage für die Vereinbarung über die Dauer und die Ausgestaltung der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase).

Statusgespräch/e und die Zwischenevaluation haben das Ziel, die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber im Verlauf der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase bestmöglich zu unterstützen, indem frühzeitig Stärken und Schwächen aufgezeigt werden, sodass auf eventuelle Entwicklungsbedarfe rechtzeitig reagiert werden kann.

Sofern Statusgespräch/e und/oder eine Zwischenevaluation vorgesehen sind, verlaufen diese nach folgenden Regelungen:

6.1. Statusgespräch

- 6.1.1. Das Gespräch dient in erster Linie der Orientierung und der Beratung in Bezug auf den bisherigen und den weiteren Verlauf der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase. Das Gespräch stellt kein Präjudiz für eine eventuelle Zwischenevaluation oder die spätere Übernahme auf die Lebenszeitprofessur dar.
- 6.1.2. An dem Statusgespräch nehmen teil:
 - die/der Stelleninhaberin/Stelleninhaber
 - zwei Professorinnen/Professoren der Fachrichtung, die idealerweise auch Mitglieder der Berufungskommission waren
 - die/der Mentorin/Mentor bzw. die Mentorinnen/Mentoren der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers mit beratender Stimme, sofern ein Mentorat in Anspruch genommen wird
 - die Gleichstellungsbeauftragte und ggf. die/der Schwerbehindertenbeauftragte/r (mit beratender Stimme)
- 6.1.3. Zur Initiierung eines Statusgesprächs reicht die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber zum in der entsprechenden Vereinbarung (vgl. 3) festgelegten Zeitpunkt einen entsprechenden Antrag, einen ca. 2 DIN A4 Seiten umfassenden Statusbericht mit Bezugnahme auf die in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine sowie einen Vorschlag zu den Teilnehmer/innen am Gespräch im Dekanat ein.
- 6.1.4. Die Dekanin/der Dekan trägt dafür Sorge, dass spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrags ein Statusgespräch terminiert wird. Sofern die von der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber vorgeschlagenen Teilnehmerinnen/Teilnehmer nicht zur Verfügung stehen, bemüht sich die Dekanin/der Dekan in Abstimmung mit der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber um andere Teilnehmerinnen/Teilnehmer.
- 6.1.5. Die Ergebnisse des Statusgesprächs werden schriftlich festgehalten, von allen Beteiligten unterzeichnet und der Personalakte beigelegt.

6.2. Zwischenevaluation

- 6.2.1. Die Zwischenevaluation findet zu dem in der entsprechenden Vereinbarung (vgl. 3) festgelegten Zeitpunkt statt. Das Dezernat Personal informiert die Dekanin/den Dekan rechtzeitig über den fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Zwischenevaluation.
- 6.2.2. Die Zwischenevaluation erfolgt auf der Grundlage der in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine.

6.2.3. Die Zwischenevaluation stellt kein Präjudiz für die spätere Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur dar. Zur Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur ist eine positive Tenure-Evaluation (vgl. 7) erforderlich.

6.2.4. Die Zwischenevaluation soll auf Basis eines intensiven Begutachtungsverfahrens der Professorin/dem Professor als Orientierungshilfe für eine zielgerichtete individuelle Weiterentwicklung im Verlauf der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase dienen. In der Zwischenevaluation sollen Stärken und Schwächen aufgezeigt werden, sodass auf eventuelle Entwicklungsbedarfe, die eine spätere erfolgreiche Berufung auf die Lebenszeitprofessur ausschließen oder erschweren würden, noch reagiert werden kann.

Ziel der Zwischenevaluation ist:

- eine Einschätzung dazu, ob es die Professorin/der Professor erwarten lässt, bis spätestens zum Ende der Qualifizierungs- und Bewährungsphase als fähig für die Berufung auf eine W3-Lebenszeitprofessur beurteilt zu werden sowie
- Empfehlungen zu Bereichen, in denen in persönlicher und wissenschaftlicher Hinsicht besonderer Weiterentwicklungsbedarf gesehen wird.

6.2.5. Ablauf und Inhalte der Zwischenevaluation sind:

- Als Kriterien der Zwischenevaluation gelten die in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine.
- Die Dekanin/Der Dekan bestellt zum in der entsprechenden Vereinbarung (vgl. 3) festgelegten Zeitpunkt ein Mitglied aus dem Kreis der Professorinnen/Professoren der Fakultät als Vorsitzende/Vorsitzender 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 4.1). Die Dekanin/Der Dekan teilt der Universitätspräsidentin/dem Universitätspräsidenten unverzüglich mit, wer den Vorsitz der Zwischen-Evaluationskommission übernimmt.
- Spätestens sechs Wochen nach ihrer/seiner Bestellung unterbreitet die Vorsitzende/der Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission in Abstimmung mit der Dekanin/dem Dekan dem Fakultätsrat Vorschläge zur Zusammensetzung der Zwischen-Evaluationskommission (vgl. hierzu 6.2.6).
- Spätestens sechs Wochen nach Vorlage der Vorschläge erfolgt die Wahl der Mitglieder der Zwischen-Evaluationskommission durch den Fakultätsrat. Anschließend informiert die/der Kommissionsvorsitzende die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber über die Zwischen-Evaluationskommission und fordert die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber 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 Ziel- und Meilensteine für die Zwischenevaluation sowohl einen Bericht über die bisherigen Aktivitäten als auch einen Bericht zu den weiteren Planungen. 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/den Stelleninhaber/innen werden mindestens zwei externe Gutachten von international ausgewiesenen bzw. ggf. ausländischen Gutachterinnen/Gutachtern eingeholt. Die Gutachten sollen sich an folgenden Leitfragen orientieren:
 - Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit der Stelleninhaber/innen?
 - Wie sind die Leistungen der Stelleninhaber/innen im nationalen und internationalen Vergleich zu beurteilen?
 - Wie sind die Relevanz und die Durchführbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben für den weiteren Verlauf der Qualifizierungs- und Bewährungsphase zu beurteilen?
- Die/Der Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission holt eine studentische Stellungnahme zu den Leistungen der Stelleninhaber/innen in der Lehre und der Betreuung von Studierenden ein.
- Die/Der Vorsitzende gibt – sofern eine Mentorin/ein Mentor bzw. mehrere Mentorinnen/Mentoren gewählt wurden (vgl. 5) – der Mentorin/dem Mentor bzw. den Mentorinnen/dem Mentor der Stelleninhaber/innen 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 W2-Professorinnen und Professoren 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, ggf. vorliegender Lehrveranstaltungsevaluationen, der externen Gutachten und der o.g. Stellungnahme/n und unter Bezugnahme auf die in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine für die Zwischenevaluation erstellt die Zwischen-Evaluationskommission spätestens zehn Monate nach Bestellung der/des Vorsitzenden der Zwischen-Evaluationskommission einen Bericht, der folgende Punkte enthält:
 - Darstellung der (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für den/die Stelleninhaber/innen 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

von Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers

- Sofern ein Statusgespräch/mehrere Statusgespräche stattgefunden hat/haben (vgl. 6.1), ist/sind dem Bericht der Zwischen-Evaluationskommission außerdem das Protokoll/die Protokolle über das Statusgespräch/die Statusgespräche beizufügen.
- Bei der Leistungsbeurteilung sind zwischenzeitliche Unterbrechungen begründet durch Mutterschutz, Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen sowie durch physische, psychische oder chronische Beeinträchtigungen zu berücksichtigen.
- Der Bericht der Zwischen-Evaluationskommission wird der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber zugänglich gemacht und der Personalakte beigefügt.
- Das Ergebnis der Zwischenevaluation wird zeitnah nach Abschluss der Zwischenevaluation besprochen. An dem Gespräch nehmen die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber, die/der Vorsitzende der Zwischen-Evaluationskommission und – sofern von der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber ein Mentorat in Anspruch genommen wird und sofern die Teilnahme von der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber gewünscht ist – die Mentorin/der Mentor bzw. die Mentorinnen/Mentoren teil.

6.2.6. Zusammensetzung der Zwischen-Evaluationskommission

Die Zwischen-Evaluationskommission ist wie folgt zusammengesetzt:

- Vorsitzende/r (aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren),
- mindestens zwei weitere Mitglieder aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren,
- eine wissenschaftliche Mitarbeiterin/ein wissenschaftlicher Mitarbeiter,
- eine Studentin/ein Student,
- Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Schwerbehindertenbeauftragte/r (mit beratender Stimme).
- Im Falle der gemeinsamen Berufung einer Professorin/eines Professors mit einer externen Forschungs- und Bildungseinrichtung gehört nach Maßgabe der hierzu getroffenen Vereinbarung eine Vertreterin/ein Vertreter der externen Einrichtung der Kommission an.

7. Tenure-Evaluation und vorgezogene Tenure-Evaluation

- 7.1. Die Tenure-Evaluation erfolgt auf der Grundlage der in der Zielvereinbarung benannten Ziele im letzten Jahr der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase. Das Dezernat Personal informiert die Dekanin/den Dekan rechtzeitig über den in Abhängigkeit vom Eintrittsdatum fälligen Zeitpunkt für den Beginn der Tenure-Evaluation (13 Monate vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses; vgl. 7.3). Zur vorgezogenen Tenure-Evaluation vgl. 7.5.
- 7.2. Ziel der Tenure-Evaluation ist die Überprüfung der Eignung der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers für die vorgesehene W3-Lebenszeitprofessur. Hierzu erfolgt anstelle des sonst bei der Besetzung von Lebenszeitprofessuren üblicherweise durchgeführten Berufungsverfahrens ein umfassendes Evaluierungsverfahren.

7.3. Ablauf und Inhalte der Tenure-Evaluation

- Als Kriterien der Tenure-Evaluation gelten die in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine.
- Die Dekanin/Der Dekan bestellt spätestens dreizehn Monate vor Ablauf der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase ein Mitglied aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren der Fakultät als Vorsitzende/Vorsitzenden der Tenure-Evaluationskommission, sofern sie/er den Vorsitz nicht selbst wahrnehmen will. Sofern eine Zwischenevaluation durchgeführt wurde, sollte die/der Vorsitzende möglichst aus dem Kreis der Mitglieder der Zwischen-Evaluationskommission bestellt werden. Falls keine Zwischenevaluation durchgeführt wurde, sollte die/der Vorsitzende möglichst aus dem Kreis der Mitglieder der Berufungskommission bestellt werden. Die Dekanin/Der Dekan teilt der Universitätspräsidentin/dem Universitätspräsidenten unverzüglich mit, wer den Vorsitz der Evaluationskommission übernimmt.
- Spätestens sechs Wochen nach ihrer/seiner Bestellung unterbreitet die Vorsitzende/der Vorsitzende der Tenure-Evaluationskommission in Abstimmung mit er Dekan/in/dem Dekan dem Fakultätsrat Vorschläge zur Zusammensetzung der Tenure-Evaluationskommission (vgl. hierzu 7.4).
- Spätestens sechs Wochen nach Vorlage der Vorschläge erfolgt die Wahl der Mitglieder der Tenure-Evaluationskommission durch den Fakultätsrat. Anschließend informiert die/der Kommissionsvorsitzende die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber über die Tenure-Evaluationskommission und fordert die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber 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 und Meilensteine 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 Stelleninhaberin/den Stelleninhaber an der Universität des Saarlandes werden mindestens zwei externe Gutachten von international ausgewiesenen bzw. ggf. ausländischen Gutachterinnen/Gutachter eingeholt. Die Gutachten sollen sich an folgenden Leitfragen orientieren:
 - Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers?
 - Wie sind die Leistungen der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers im nationalen und internationalen Vergleich zu beurteilen?
 - Wie sind die Leistungen der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers im Vergleich mit Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern in einem vergleichbaren Karrierestadium im betreffenden Fachgebiet zu beurteilen?
 - Ist die Berufbarkeit der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers auf eine W3-Lebenszeitprofessur gegeben?
- Die/Der Vorsitzende holt eine studentische Stellungnahme zu den Leistungen der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers in der Lehre und der Betreuung von Studierenden ein.
- Die/Der Vorsitzende gibt – sofern eine Mentorin/ein Mentor bzw. mehrere Mentorinnen/Mentoren gewählt wurden (vgl. 5) – der Mentorin/dem Mentor/den

Mentorinnen/Mentoren 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 W2-Professorinnen/Professoren 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, ggf. vorliegender 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 folgende Punkte enthält:
 - Darstellung der (finanziellen, räumlichen, personellen etc.) Rahmenbedingungen für die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber 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 Weiterführung des Beschäftigungsverhältnisses:
 - Bei positivem Evaluationsergebnis wird die Empfehlung zur Übernahme der vorgesehenen W3-Lebenszeitprofessur ausgesprochen.
 - Bei negativem Evaluationsergebnis kann die Empfehlung ausgesprochen werden, das Dienstverhältnis um ein Jahr nach Ablauf der Qualifizierungs- und Bewährungsphase zu verlängern.

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

Dem Bericht der Tenure-Evaluationskommission soll – sofern eine Zwischenevaluation durchgeführt wurde – außerdem der Bericht der Zwischenevaluation beigelegt werden.

- Der Bericht der Tenure-Evaluationskommission wird vor der Weitergabe an die Gremien der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber zugänglich gemacht und der Personalakte beigelegt. Bei negativem Evaluationsergebnis ist der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. Sofern eine schriftliche Stellungnahme der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers 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 Evaluationskommission und ggf. der Stellungnahme der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers. In Abhängigkeit des Ergebnisses stellt der Fakultätsrat über die Dekanin/den Dekan spätestens vier Monate vor Ablauf der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase einen begründeten Antrag an das Präsidium bzgl. der Verlängerung des Dienstverhältnisses der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers, wobei gilt:

Ein positives Ergebnis führt zu einem Antrag auf Übernahme der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers 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.
- Bei negativer Evaluation sind Entscheidungen bzgl. der Fortführung des Dienstverhältnisses gegenüber der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Ein verwaltungsgerichtliches Vorverfahren findet nicht statt.
- Bei Übernahme der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur werden Berufungsverhandlungen aufgenommen.

7.4. Zusammensetzung der Tenure-Evaluationskommission

Die Tenure-Evaluationskommission ist wie folgt zusammengesetzt:

- Vorsitzende/Vorsitzender (aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren),
- Mindestens drei weitere Mitglieder aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren,
- ein auswärtiges Mitglied,
- eine wissenschaftliche Mitarbeiterin/ein wissenschaftlicher Mitarbeiter,
- eine Studentin/ein Student,
- eine nichtwissenschaftliche Mitarbeiterin/ein nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter,
- Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Schwerbehindertenbeauftragte/r (jeweils mit beratender Stimme).

Im Falle der gemeinsamen Berufung einer Professorin/eines Professors 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 Professur 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.

7.5. Vorgezogene Tenure-Evaluation

In besonders begründeten Ausnahmefällen kann die Tenure-Evaluation bereits vor Ablauf der zuvor festgelegten Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase (grundsätzlich auch vor der eventuell vorgesehenen Zwischenevaluation) durchgeführt werden. Dies setzt voraus, dass

- die herausragende Entwicklung der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers z.B. durch hochwertige Auszeichnungen (z.B. ERC-Grant) oder einen Ruf auf eine W3-Lebenszeitprofessur nachgewiesen ist,
- die vorzeitige Finanzierung der W3-Lebenszeitprofessur durch die Fakultät bestätigt ist,
- eine besetzbare Planstelle zur Verfügung steht.

Ein externer Ruf ersetzt nicht die Tenure-Evaluation.

8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 8.1. Die Universität des Saarlandes fördert als familiengerechte Hochschule aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- 8.2. Die Universität stellt außerdem im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereit.

9. Schlussbestimmungen

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

Saarbrücken, 16. Oktober 2019



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
- Vorlage für die Vereinbarung über Dauer und Ausgestaltung der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase

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

Kriterien	Bewertungsgrundlagen (keine abschließende Aufzählung)
Forschung	
Forschungsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Darstellung der Forschungsziele / des Forschungskonzepts... <i>Zwischenevaluation:</i> ...für das letzte Drittel des Tenure Tracks <i>Tenure-Evaluation:</i> ...bei Übernahme der Lebenszeitprofessur - Erreichte methodische und konzeptionelle Neuentwicklungen - Liste wissenschaftlicher 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 wissenschaftlicher 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
Forschungsprojekte und Drittmittelakquise	<ul style="list-style-type: none"> - Auflistung der Forschungsprojekte mit externer Finanzierung - Nennung und Erläuterung der gestellten und geplanten Drittmittelanträge - Darstellung der universitätsübergreifenden nationalen und ggf. internationalen Forschungsk Kooperationen und der weiteren Planungen zu universitätsübergreifenden Forschungsk Kooperationen... <i>Zwischenevaluation:</i> ... für das letzte Drittel des Tenure Tracks <i>Tenure-Evaluation:</i> ...bei Übernahme der Professur
Wissenschaftliche Einbindung	<ul style="list-style-type: none"> - Darstellung der universitätsinternen Forschungsk Kooperationen und der weiteren Planungen zu universitätsinternen Forschungsk Kooperationen... <i>Zwischenevaluation:</i> ... für das letzte Drittel des Tenure Tracks <i>Tenure-Evaluation:</i> ...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	<ul style="list-style-type: none"> - 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... <i>Zwischenevaluation:</i> ... für das letzte Drittel des Tenure Tracks <i>Tenure-Evaluation:</i> ...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	
Lehrleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Liste der gehaltenen Lehrveranstaltungen - Darstellung der Planungen im Bereich Lehre... <i>Zwischenevaluation:</i> ... für das letzte Drittel des Tenure Tracks <i>Tenure-Evaluation:</i> ... bei Übernahme der Professur für
Didaktik	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Professorin/den Professor - Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungen - Ergebnisse der Beurteilung im Rahmen von Lehrbesuchen - Lehrpreise - Verfasste Lehrmaterialien
Betreuung von Studierenden	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Doktorandinnen/Doktoranden, 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.

**W2-Professur mit Tenure Track auf W3
für**

Dauer der Qualifizierungs- und Bewährungsphase: Jahre

Datum:

Zielvereinbarung

Für die
W2-Professur (mit Tenure Track auf W3) für
werden folgende Ziele und Meilensteine¹ vereinbart:

Forschung Bspw. zu: Forschungsziele, Veröffentlichungen, Beiträge auf Tagungen/ Konferenzen, Drittmittelinwerbung, 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, Führungs- kompetenz, Managementkompetenz, Dienstleistungen für den außeruniversitären Bereich, <u>Gleichstellungsbezogene Ziele (Gender und Diversität)</u>	Meilensteine

 Einverständnis der Fakultät per Mail
mitgeteilt

 Einverständnis der Gleichstellungs-
beauftragten per Mail mitgeteilt

....., den

....., den

 Kandidat/in

 Universitätspräsident/in

¹ Die Ziele werden festgelegt auf der Grundlage der in der Rahmenordnung zur Freigabe, Besetzung und Evaluation von W2-Professuren mit Tenure Track auf W3 an der Universität des Saarlandes benannten Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und die Tenure-Evaluation im Rahmen von W2-Professuren mit Tenure Track an der Universität des Saarlandes.

**W2-Professur mit Tenure Track auf W3
für**

Vereinbarung über Dauer und Ausgestaltung der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase

Für die W2-Professur (mit Tenure Track auf W3) für
wird Folgendes für die Dauer und die Ausgestaltung der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase
vereinbart:

1. Dauer der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase: _____ Jahr(e), _____ Monat(e)

2. Statusgespräch/e

a) *Statusgespräch/e ist/sind vorgesehen:*

ja nein

b) *Zeitpunkt/e der Initiierung des Gesprächs/der Gespräche**

1. Statusgespräch: _____ Jahr(e), _____ Monat(e) nach Dienstantritt

2. Statusgespräch: _____ Jahr(e), _____ Monat(e) nach Dienstantritt

3. Zwischenevaluation

a) *Zwischenevaluation ist vorgesehen:*

ja nein

b) *Zeitpunkt des Beginns des Zwischenevaluationsverfahrens***

_____ Jahr(e), _____ Monat(e) nach Dienstantritt

4. Tenure-Evaluation

Die Tenure-Evaluation erfolgt im letzten Jahr der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase. Hierzu bestellt die Dekanin/der Dekan spätestens dreizehn Monate vor Ablauf der Qualifizierungs- bzw. Bewährungsphase ein Mitglied aus dem Kreis der Professorinnen/Professoren der Fakultät als Vorsitzende/Vorsitzenden der Tenure-Evaluationskommission, sofern sie/er den Vorsitz nicht selbst wahrnehmen will (vgl. 7.3 der Rahmenordnung)

....., den, den

Kandidat/in

Dekan/in

* vgl. 6.1.3 der Rahmenordnung.

Zum festgelegte Zeitpunkt reicht die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber einen entsprechenden Antrag, einen ca. 2 DIN A4 Seiten umfassenden Statusbericht mit Bezugnahme auf die in der Zielvereinbarung benannten Ziele und Meilensteine sowie einen Vorschlag zu den Teilnehmerinnen/Teilnehmern am Gespräch im Dekanat ein.

** vgl. 6.2.5 der Rahmenordnung

Zum festgelegten Zeitpunkt bestellt der Dekan /die Dekanin ein Mitglied aus dem Kreis der Professorinnen/Professoren der Fakultät als Vorsitzende/n der Zwischen-Evaluationskommission, sofern sie/er den Vorsitz nicht selbst wahrnehmen will.