



Senat

Berufungs- und Evaluationsordnung für Juniorprofessuren an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

vom 12.12.2018

Präambel

Die Martin-Luther-Universität will hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler fördern und Ihnen attraktive Arbeits- und Karriereperspektiven bieten. Durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen soll dem wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig die Möglichkeit zur selbständigen Forschung und wissenschaftlichen Emanzipation gegeben werden. Zugleich möchte die Martin-Luther-Universität dazu beitragen, die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs planbarer und familienfreundlicher zu gestalten und eine langfristige Bindung an die Universität erreichen. Das in dieser Ordnung konkretisierte Verfahren dient der Etablierung von Transparenz, Verfahrenssicherheit und universitätsweit einheitlichen Standards. In diesem Zusammenhang bekennt sich die Martin-Luther-Universität ausdrücklich zur Juniorprofessur mit Tenure-Track als einem Karriereweg zu einer Professur auf Lebenszeit. Die Martin-Luther-Universität fördert diesen Karriereweg nachhaltig und verankert ihn institutionell mit den Regelungen dieser Ordnung sowie des flankierenden Grundsatzbeschlusses des Akademischen Senats vom 23.10.2018. Strategisches Ziel der Universität ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungs- und Spitzenpositionen u.a. durch eine proaktive Berufungs- und Stellenbesetzungspolitik. Die Universität erachtet in diesem Zusammenhang die Juniorprofessur mit Tenure-Track als ein Instrument zur Etablierung gleichstellungsfördernder Strukturen.

Das Rektorat wird die Entwicklung der Tenure-Track Verfahren kritisch begleiten und evaluieren und ggfs. Anpassungen der in dieser Ordnung festgelegten Verfahrensschritte einleiten.

§ 1 Begriffsbestimmung

Ein Tenure-Track im Sinne dieser Ordnung liegt vor, wenn bei der Besetzung einer Juniorprofessur durch wissenschaftlichen Nachwuchs in einer frühen Karrierephase die verbindliche Zusage erteilt wird, dass im Falle einer positiven Tenure-Evaluierung ein Berufungsverfahren unter Ausschreibungsverzicht (gemäß § 36 Abs. 2 S. 4 bzw. 5 HSG-LSA) auf eine unbefristete Professur (in der Regel W2) erfolgt. Die Durchführung des Berufungsverfahrens unter Ausschreibungsverzicht hängt in diesem Fall nur von der erfolgreichen Evaluierung nach bereits bei der Berufung festgelegten Leistungskriterien ab.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Im Interesse der Nachwuchsförderung erfolgt die Ausschreibung einer Juniorprofessur in der Regel mit Tenure-Track.

(2) In begründeten Ausnahmefällen, insbesondere bei Drittmittelfinanzierung der Juniorprofessur und bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, kann nach vorheriger Zustimmung des Rektorats die Ausschreibung einer Juniorprofessur auch ohne Tenure-Track erfolgen. Das Verfahren für die Juniorprofessur ohne Tenure Track wird in § 12 geregelt.

§ 3 Evaluationskommission

(1) Der zuständige Fakultätsrat bestellt rechtzeitig für jedes Verfahren eine Evaluationskommission, die die Aufgabe hat, die Zwischenevaluation und die Tenure-Evaluation durchzuführen. Die Evaluationskommission besteht bei der Zwischenevaluation aus drei Professorinnen oder Professoren, wovon mindestens eine oder einer aus einer anderen Fakultät stammt. Ferner gehören der Evaluationskommission ein Mitglied der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend § 60 Satz 1 Nr. 2 HSG LSA und ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden jeweils mit Stimmrecht an. Mindestens ein stimmberechtigtes Mitglied soll eine Frau sein. Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Evaluationskommission mit beratender Stimme an. Bei schwerbehinderten Juniorprofessorinnen bzw. schwerbehinderten Juniorprofessoren ist die Schwerbehindertenvertretung mit beratender Stimme einzuladen. Die Berufungsprüfungskommission des Akademischen Senats entsendet entsprechend § 4 Abs. 2 ein Mitglied mit beratender Stimme in die Evaluationskommission.

(2) Bei der Tenure-Evaluation sind ergänzend zwei fachnahe Professorinnen oder Professoren anderer Hochschulen als stimmberechtigte Mitglieder der Evaluationskommission zu bestellen.

(3) Bei der Zusammensetzung der Evaluationskommission sind die vom Rektorat beschlossenen Grundsätze zum Umgang mit Befangenheit (Beschluss in der jeweils gültigen Fassung in Anlehnung an die DFG-Vorgaben) zu beachten.

(4) Alle Entscheidungen in der Evaluationskommission bedürfen außer der Mehrheit der Mitglieder der Kommission auch der Mehrheit der der Kommission angehörenden Professorinnen und Professoren.

§ 4 Berufungsprüfungskommission

(1) Die Berufungsprüfungskommission ist eine Senatskommission und dient der Qualitätssicherung bei Berufungsverfahren-. Ihr obliegt es, die ordnungsgemäße Durchführung der Verfahren zu prüfen und eine abschließende Stellungnahme und Empfehlung abzugeben. Bei Tenure-Verfahren prüft sie sowohl den ordnungsgemäßen Ablauf des Berufungsverfahrens auf die Juniorprofessuren als auch die Tenure-Evaluation.

(2) Die Kommission setzt zur universitätsweiten Sicherung der Qualität und der Verfahrensstandards der Tenure-Verfahren für jedes Evaluationsverfahren eine Berichterstatterin oder einen Berichterstatter ein, die bzw. der das jeweilige Verfahren beratend begleitet. Die Berichterstatterin bzw. der Berichterstatter gibt der Kommission eine kritische Analyse des Verfahrens.

§ 5

Evaluationskriterien

(1) Die Evaluationskriterien stellen sicher, dass eine positiv evaluierte Juniorprofessorin oder ein positiv evaluierter Juniorprofessor uneingeschränkt berufungsfähig auf eine Lebenszeitprofessur in ihrem bzw. seinem Fach ist.

(2) Die Evaluationskriterien müssen hierzu internationalen und universitätsweit geltenden Standards entsprechen, die jeweilige Fächerkultur angemessen berücksichtigen und so hinreichend bestimmt sein, dass sie eine belastbare Grundlage für eine positive oder negative Entscheidung bei der Tenure-Evaluation bieten. Grundlage jeder Evaluation ist die Anforderung, dass Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren eigenständige Forscherpersönlichkeiten sind, die dazu in der Lage sein müssen, ihren Forschungs- und Arbeitsbereich selbständig zu gestalten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuleiten und ihren Arbeitsbereich nach außen zu vertreten. Die Evaluationskriterien müssen insbesondere die Bereiche Forschung, Lehre und akademisches Engagement (einschließlich Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung) abdecken und sollen sich an dem im Anhang 1 befindlichen Kriterienkatalog orientieren.

§ 6

Ausschreibung und Berufung

(1) Bei Beantragung der Freigabe einer Juniorprofessur legt die Fakultät dem Rektorat neben den üblichen Unterlagen bei der Ausschreibung einer Professur (Ausstattungsübersicht, Ausschreibungsvorschlag, Besetzung Berufungskommission) einen speziell für diese Juniorprofessur zugeschnittenen Katalog an Evaluationskriterien für den Evaluationsprozess vor. Das Rektorat prüft die universitätsweite Vergleichbarkeit der Anforderungen im Sinne von § 5.

(2) Juniorprofessuren müssen öffentlich und grundsätzlich international ausgeschrieben werden. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben. Im Ausschreibungstext muss zudem in geeigneter Weise auf die Tenure-Track-Zusage hingewiesen werden. Ferner muss die Ausschreibung den Hinweis enthalten, dass sich die Ausschreibung an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in einer frühen Karrierephase richtet. Die Denomination soll der Breite der nach positiver Tenure-Evaluation zu verstetigenden Professur entsprechen.

(3) Um in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Anzahl Professuren innehaben als Männer, ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen, ist das Instrument aktiver Bewerberinnenansprache gezielt einzusetzen. Bewerberinnen, die nach den Bewerbungsunterlagen über die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen verfügen, sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

(4) Es wird ein reguläres Berufungsverfahren nach Maßgabe des § 36 HSG-LSA und dem Berufungsleitfaden der Martin-Luther-Universität durchgeführt. Die Berufungsvoraussetzungen richten sich nach § 40 HSG-LSA.

(5) Das in § 36 Abs. 3 S. 4 HSG-LSA festgeschriebene ‚Hausberufungsverbot‘ ist zu beachten. Gemäß dieser Vorschrift kann eine Hausbewerberin bzw. ein Hausbewerber nur dann zur Juniorprofessorin bzw. zum Juniorprofessor berufen werden, wenn sie bzw. er an einer anderen Universität promoviert worden ist oder nach der Promotion eine mindestens zweijährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Martin-Luther-Universität ausgeübt hat. Auch sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist zu beachten, dass die Hausberufung einen Ausnahmecharakter hat und nur möglich ist, wenn die Hausbewerberin bzw. der Hausbewerber einen deutlichen Leistungsvorsprung gegenüber den übrigen Bewerbern aufzeigt. Der Beteiligung von Hausbewerberinnen bzw. Hausbewerbern ist durch besondere Verfahrensanforderungen

Rechnung zu tragen. Insbesondere sind in diesen Fällen drei auswärtige Gutachten von Professorinnen bzw. Professoren einzuholen.

(6) Die Berufungskommission muss bei ihrer Arbeit auch den Charakter der Juniorprofessuren als Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beachten, d.h. insbesondere die wissenschaftlichen Leistungen der Bewerberinnen und der Bewerber im Verhältnis zu ihrem wissenschaftlichen Alter bewerten. Zudem hat die Berufungskommission bei ihrer Auswahlentscheidung zu berücksichtigen, dass die Bewerberinnen und Bewerber auf eine Juniorprofessur sich in der Regel im Anschluss an die Promotion in einer frühen Karrierephase befinden und damit die Auswahlentscheidung mit höheren prognostischen Unsicherheiten verbunden ist. Die Berufungskommission hat diesem Aspekt durch eine besonders intensive Begutachtung der vorhandenen Forschungs- und Lehrleistungen einerseits und des eingereichten Forschungskonzepts andererseits Rechnung zu tragen. Es ist eine Lehrprobe durchzuführen.

(7) Neben der Zusage der sächlichen und personellen Ausstattung der Juniorprofessur trifft das Rektorat auf Basis der von der Fakultät eingereichten Evaluationskriterien mit der Kandidatin bzw. dem Kandidaten eine persönliche Zielvereinbarung. Die Vereinbarung ist Bestandteil des Berufsangebots und bildet die Grundlage der Beurteilungen im Rahmen der Zwischen- und Tenure-Evaluation. Sie muss unter anderem einen Zeitplan für die Einleitung und Durchführung von Zwischen- und Tenure-Evaluation enthalten.

(8) Rektorat und Fakultät haben eine angemessene Ausstattung der Juniorprofessur zu gewährleisten. Es muss insbesondere sichergestellt werden, dass die vereinbarte Ausstattung in einem angemessenen Verhältnis zu den vereinbarten Leistungszielen steht. Mindestumfang für die Ausstattung soll im Grundsatz die Unterstützung durch eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterstelle sowie der Zugriff auf die vorhandenen Sekretariatskapazitäten sein. Diese Mindestausstattung ist fächerspezifisch um eine angemessene Sachausstattung zu ergänzen. Da die Juniorprofessuren perspektivisch zu einer unbefristeten Professur hinführen, sollte sich die Personal- und Sachausstattung – unter Beachtung des Entwicklungsgedankens – am Bedarf einer W2-Professur in der jeweiligen Fachdisziplin orientieren.

(9) Bestandteil eines jeden Berufsangebots für eine Juniorprofessur ist zudem ein Weiterbildungskonto im Wert von 15.000 €. Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor kann auf dieses Weiterbildungskonto frei zugreifen und es nach eigenem Ermessen für die Finanzierung von Teilnahmen an Konferenzen sowie für Maßnahmen der persönlichen Weiterbildung nutzen. Mit dem Weiterbildungskonto soll einerseits dem Qualifizierungs- und Entwicklungsgedanken der Juniorprofessur Rechnung getragen werden, andererseits soll die Autonomie und Selbstbestimmung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors gestärkt werden.

§ 7

Rechtsstellung, Verlängerungsoptionen

(1) Inhaberinnen bzw. Inhaber einer Juniorprofessur nehmen ihre Aufgaben als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer in Forschung und Lehre selbständig und unabhängig wahr. Sie sind Mitglieder der Mitgliedergruppe I (§ 60 Nr. 1 HSG-LSA).

(2) Sie werden auf der Grundlage eines Berufungsverfahrens in Anlehnung an § 36 HSG LSA für die Dauer von zunächst drei Jahren als Beamte auf Zeit ernannt oder als Angestellte beschäftigt. Das Dienstverhältnis wird um weitere drei Jahre verlängert, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat. Dazu findet im dritten Jahr ein Evaluationsverfahren statt (siehe § 8 ff.). Bei Nichtbewährung wird das Beamten- bzw. Angestelltenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors um ein Jahr verlängert.

(3) Rechtzeitig vor Ablauf der zweiten Dreijahres-Phase wird eine Tenure-Evaluation durchgeführt (siehe § 10). Bei positiver Evaluierung findet im Anschluss ein Berufungsverfahren unter Ausschreibungsverzicht für eine unbefristete Professur statt. Im Falle einer negativen Evaluierung wird die Martin-Luther-Universität eine befristete Verlängerung des Beamten- bzw. Angestelltenverhältnisses für eine Übergangsphase von einem Jahr anbieten, sofern der Landesgesetzgeber die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen schafft.

(4) Bei der Betreuung eines Kindes unter 12 Jahren kann auf Antrag die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor das Beamtenverhältnis – unabhängig von etwaigen Verlängerungen wegen Mutterschutz oder Eltern(teil)zeit – um ein Jahr pro Kind, insgesamt aber um maximal zwei Jahre verlängert werden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für eine solche Verlängerung durch den Landesgesetzgeber geschaffen werden. Sofern die Juniorprofessur in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wird, erfolgt eine Gleichstellung im Rahmen des rechtlich Möglichen.

(5) Bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung kann auf Antrag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors das Beamtenverhältnis um maximal zwei Jahre verlängert werden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für eine solche Verlängerung durch den Landesgesetzgeber geschaffen werden. Sofern die Juniorprofessur in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wird, erfolgt eine Gleichstellung im Rahmen des rechtlich Möglichen.

§ 8 Begleitung

(1) In Absprache mit der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor ernennt der Fakultätsrat binnen der ersten drei Monate nach Ernennung mindestens eine Mentorin oder einen Mentor aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren. Die Mentorinnen und Mentoren sollen Mitglieder der Universität sein.

(2) Die Mentorinnen und Mentoren beraten, fördern und unterstützen die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor in allen Fragen der akademischen Entwicklung. Sie wirken in diesem Zusammenhang auf eine eigenständige wissenschaftliche Entwicklung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors hin, sollen ein kritisches kollegiales Feedback geben und bei der Erstellung der Selbstberichte für die Zwischenevaluation und Tenure-Evaluation beratend tätig werden. Die Mentorinnen und Mentoren sind nicht an der Evaluation zu beteiligen. Mitglieder der Evaluationskommission können nicht gleichzeitig Mentorinnen bzw. Mentoren sein.

(3) Die Dekanin bzw. der Dekan bietet einmal im Jahr ein Statusgespräch über die bisherigen Leistungen und Fortschritte in den Bereichen Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung und Wissenstransfer an. Das Gespräch soll der Reflektion dienen und dabei helfen, noch nicht ausgeschöpfte Potentiale zu identifizieren.

(4) Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erhalten die Möglichkeit sich auch hochschulintern, u.a. in den Bereichen Hochschuldidaktik, Drittmittelinwerbung und -verwaltung sowie Mitarbeiterführung, weiter zu qualifizieren. Das Referat Personalentwicklung insb. Aus- und Weiterbildung berät sie über geeignete Weiterbildungsangebote.

§ 9 Zwischenevaluation

(1) Die Zwischenevaluierung dient der Feststellung, ob sich die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor in seinem Amt bewährt hat. Sie soll in der Regel einen orientierenden Charakter

haben und ist darauf ausgerichtet, ihr bzw. ihm ein qualitativ hochwertiges Feedback über ihre bzw. seine bisherigen wissenschaftlichen Leistungen zu geben.

(2) Das Evaluationsverfahren wird auf Antrag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors spätestens sechs Monate vor dem Ablauf der ersten Drei-Jahresphase eingeleitet. Hierzu reicht sie bzw. er im zuständigen Dekanat einen Selbstbericht und eine Lehrevaluation ein.

(3) Die Evaluationskommission fordert darauf hin zwei Gutachten von Professorinnen bzw. Professoren an, von denen mindestens ein Gutachten von einer externen Gutachterin bzw. einem externen Gutachter stammen soll. Die Gutachterinnen oder Gutachter erhalten einen schriftlich verfassten Arbeitsauftrag unter Angabe der Evaluationskriterien sowie den Selbstbericht und die Lehrevaluation.

(4) Auf Basis dieser Unterlagen erstellt die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht, in dem sie die bisherigen Leistungen darlegt, eine Einschätzung über die zu erwartende Entwicklung der Kandidatin bzw. des Kandidaten in der zweiten Phase der Juniorprofessur abgibt und eine Empfehlung bezüglich der Verlängerung oder Beendigung der Juniorprofessur ausspricht. Die Evaluation soll zudem mögliche Entwicklungsbedarfe und Leistungsdefizite, die einer späteren positiven Tenure-Evaluierung entgegenstehen, frühzeitig identifizieren. Dazu spricht die Evaluationskommission Empfehlungen zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung aus, die ggf. an konkrete Handlungsaufgaben für die nächsten drei Jahre geknüpft werden. Neben den Handlungsfeldern Forschung und Lehre sind auch die sonstigen Tätigkeiten (Mitwirkung, an der Selbstverwaltung, in Kommissionen, Fachgruppen, Wissenstransfer etc.) angemessen zu berücksichtigen. Grundlage der Evaluation sind die vereinbarten Evaluationskriterien.

(5) Auf Basis des Berichts der Evaluationskommission schlägt der Fakultätsrat dem Akademischen Senat die Verlängerung oder Nichtverlängerung der Juniorprofessur vor. Bei negativer Evaluation ist die Stellungnahme der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung den Unterlagen beizufügen.

(6) Bei einer positiven Evaluation verlängert die Rektorin bzw. der Rektor das Dienstverhältnis der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors um weitere drei Jahre. Im Falle einer negativen Evaluierung kann auf Antrag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors das Dienstverhältnis um bis zu ein Jahr verlängert werden, um eine Gelegenheit zur beruflichen Neuorientierung zu geben.

§ 10 Tenure-Evaluation

(1) Die Tenure-Evaluation dient der abschließenden Feststellung, ob sich die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat und ihr bzw. ihm unter Einlösung des Tenure-Tracks eine unbefristete Professur übertragen werden soll.

(2) Das Tenure-Evaluationsverfahren wird auf Antrag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors mit Tenure-Track spätestens 9 Monate vor dem Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit eingeleitet. Hierzu reicht sie bzw. er im zuständigen Dekanat einen Selbstbericht und eine Lehrevaluation aus dem Verlängerungszeitraum ein.

(3) Die Evaluationskommission fordert darauf hin zwei externe – davon nach Möglichkeit ein internationales – sowie ein weiteres, internes Gutachten von Professorinnen bzw. Professoren an. Die Gutachterinnen oder Gutachter erhalten einen schriftlich verfassten Arbeitsauftrag unter Angabe der Evaluationskriterien sowie den Selbstbericht und die Lehrevaluation.

(4) Auf der Basis dieser Unterlagen verfasst die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht, der auf die Evaluationskriterien und die im Rahmen der Berufungsverhandlung vereinbarten

Entwicklungsziele Bezug nehmen muss. Der Bericht enthält mindestens eine Beschreibung und Evaluation der bisherigen Leistungen der Kandidatin bzw. des Kandidaten in den Bereichen Forschung, Lehre, Wissenstransfer und akademische Selbstverwaltung. Der Bericht muss eine abschließende Empfehlung enthalten, ob der Tenure-Track eingelöst und ein Berufungsverfahren unter Ausschreibungsverzicht durchgeführt werden soll.

(5) Auf der Grundlage des Berichts der Evaluationskommission schlägt der Fakultätsrat dem Akademischen Senat im Falle eines positiven Votums die Durchführung eines Berufungsverfahrens unter Ausschreibungsverzicht für eine unbefristete Professur vor¹. In dem Berufungsverfahren können die Gutachten aus dem Tenure-Evaluationsverfahren verwendet werden. Ferner können die Mitglieder der Evaluationskommission auch als Mitglieder in der Berufungskommission mitwirken. Bei negativer Evaluation ist die Stellungnahme der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung den Unterlagen beizufügen. Vor der abschließenden Befassung im Akademischen Senat wird das Verfahren der Berufungsprüfungskommission zur Prüfung zugeleitet.

(6) Sobald der Landesgesetzgeber die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen hat, ist bereits nach positiver Tenure-Evaluierung (unter Verzicht auf ein Berufungsverfahren unter Ausschreibungsverzicht) der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor eine unbefristete Professur zu übertragen.

§ 11 Vorzeitige Verstetigung

Sofern eine Juniorprofessorin bzw. ein Juniorprofessor vor Abschluss des in dieser Ordnung bestimmten Evaluationsverfahrens einen Ruf auf eine W2/W3 Professur an eine andere Hochschule erhält, kann mit Zustimmung des Ministeriums zur Rufabwehr ein Berufungsverfahren unter Ausschreibungsverzicht durchgeführt werden. Der Durchführung einer Tenure-Evaluation bedarf es in diesem Fall nicht; vielmehr gilt der externe Ruf als Ausnahmefall im Sinne des § 36 Abs. 2 S. 5 HSG-LSA. Im Rahmen des Berufungsverfahrens unter Ausschreibungsverzicht hat die Berufungskommission allerdings die bisherigen Leistungen der Kandidatin bzw. des Kandidaten gerade auch in Bezug auf die vereinbarten Evaluationskriterien angemessen zu berücksichtigen.

§ 12 Juniorprofessuren ohne Tenure Track

Die Regelungen dieser Ordnung finden mit Ausnahme von § 7 Abs. 3 und § 10 auch auf Juniorprofessuren ohne Tenure Track Anwendung; den Besonderheiten der Juniorprofessur ohne Tenure-Track-Zusage ist angemessen Rechnung zu tragen.

§ 13 Inkrafttreten

Diese Ordnung wurde vom Akademischen Senat am 12.12.2018 beschlossen und tritt zum 01.01.2019 für alle nach diesem Zeitpunkt ernannten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in Kraft.

Halle (Saale), 12. Dezember 2018

Prof. Dr. Christian Tietje
Rektor

¹ Das MWWD hat für den Fall einer positiven Tenure-Evaluation mit (Schreiben vom xx.xx.20xx) sein generelles Einverständnis zur Durchführung eines Berufungsverfahrens unter Ausschreibungsverzicht erteilt. Die gemäß § 36 Abs. 2 S. 5 HSG-LSA erforderliche Zustimmung des MWWD liegt damit vor.

Anhang 1: Kriterienkatalog

Als Kriterien kommen insbesondere und je nach Fächerkultur Kriterien aus folgenden Kategorien in Betracht, wobei die Fakultäten Schwerpunkte setzen können:

Kategorie Forschung

Wissenschaftliche Qualität, Originalität und inhaltliches Spektrum der Forschung, (dies schließt die Erweiterung der wissenschaftlichen Arbeitsgebiete und des Innovationsgehalts der Arbeiten seit der Dissertation ein)

- Quantität und Qualität der Veröffentlichungen und internationale Sichtbarkeit
- Tätigkeit in den Bereichen Herausgabe, Redaktion, Rezension oder Begutachtung
- Breite und Tiefe der Fragestellungen und Veröffentlichungen
- Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes
- Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
- Bedeutung der Forschung im deutschen und internationalen Vergleich
- Einwerben von Drittmitteln
- wissenschaftliche Kooperationen (universitäre und außeruniversitäre; Deutschland bzw. international)
- andere Kooperationen (kulturelle, soziale und politische Einrichtungen; Wirtschaft, Industrie etc.)
- Betreuung von Qualifikationsarbeiten
- Patente, Erfindungen

Kategorie akademische Lehre

- Breite des Lehrspektrums im Sinne von Inhalt, Qualität und Originalität
- Beratungsfähigkeit (Flexibilität, Objektivität, Verantwortung, Entscheidungshilfen etc.)
- Lehrevaluation durch Studierende oder Lehrprobe
- Internationalität (Betreuung von Austauschstudierenden, internationale Doktorandinnen und Doktoranden, Teilnahme an internationalen Hochschulkooperationen, persönlich eingeworbene Studienplätze im Ausland, internationale Sommerschulen, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen)
- Didaktik und Methodik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial, Lehr- und Lernmethoden)
- Einsatz von Multimedia und Förderung der Medienkompetenz der Studierenden
- Aktive Mitarbeit bei der Erarbeitung und Durchführung von Studien-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogrammen
- Vorbereitung und Durchführung von Workshops mit der Zielsetzung des Wissenstransfers sowie Mitarbeit an virtuellen Wissensaustauschmedien (u.a. Wissensplattformen)

Kategorie akademische Selbstverwaltung und außeruniversitäres Engagement

- Beteiligung an Gremienarbeit am Institut und innerhalb der Universität
- Tätigkeit für Wissenschaftsorganisationen
- Tätigkeiten für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen
- besondere Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung und Diversität

Kategorie überfachliche Kompetenz

- Strategische Kompetenzen
- Führungskompetenzen
- Kommunikation, Kooperation

**Anhang 2:
Zeitpunkt der Ernennung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors**

Es wird empfohlen, die Ernennung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors jeweils zum 01.01. bzw. 01.07. eines Kalenderjahres vorzunehmen.