



Senat

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

vom 09.02.2022

Präambel

Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 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 Halle-Wittenberg 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 Halle-Wittenberg ausdrücklich zur Juniorprofessur mit Tenure-Track als einem Karriereweg zu einer Professur auf Lebenszeit. Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 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 Anwendungsbereich

Diese Ordnung regelt das Verfahren der Zwischen- und Tenure-Evaluation bei Juniorprofessuren.

§ 2

Evaluationskommission und Berufungsprüfungskommission

(1) Für die Durchführung der Zwischen- und Tenure-Evaluation bestellt der Fakultätsrat eine Evaluationskommission. Die Evaluationskommission besteht bei der Zwischenevaluation aus drei professoralen Mitgliedern, wovon mindestens eines eine Frau sein soll. Eines der drei professoralen Mitglieder soll zudem aus einer anderen Fakultät stammen. Ferner gehören der Evaluationskommission mit beratender Stimme je ein Mitglied aus den Mitgliedergruppen 2 und 3 sowie die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte an. Bei schwerbehinderten Juniorprofessorinnen bzw. schwerbehinderten Juniorprofessoren ist die Schwerbehindertenvertretung mit beratender Stimme einzuladen. Ferner nimmt eine vom Rektorat beauftragte Berichterstatterin bzw. ein vom Rektorat beauftragter Berichterstatter (aus einer anderen Fakultät) ohne Stimmrecht an den Sitzungen der Evaluationskommission teil.

(2) Bei gemeinsam berufenen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kann von der unter Abs. 1 beschriebenen Zusammensetzung der Evaluationskommission nach Maßgabe der mit der außeruniversitären Einrichtung abgeschlossenen Kooperationsvereinbarung abgewichen werden. An der Evaluationskommission können insbesondere auch Mitglieder der außeruniversitären Einrichtung teilnehmen, sofern sie die Berufungsvoraussetzungen nach § 35 HSG LSA erfüllen.

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

(4) Bei der Auswahl der Kommissionsmitglieder ist darauf zu achten, dass diese die Leistungen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors mit der gebotenen persönlichen Distanz und sachlichen Neutralität beurteilen können.

(5) Der Fakultätsrat bestimmt ein Mitglied der Evaluationskommission zur/zum Vorsitzenden.

(6) Die Berufungsprüfungskommission (§ 7 Berufsordnung) prüft den ordnungsgemäßen Ablauf der Zwischen- und Tenure-Evaluation und sichert die Einhaltung eines universitätsweiten Qualitätsstandards in Bezug auf das Verfahren.

§ 3

Evaluationskriterien

(1) Bei Beantragung der Freigabe einer Juniorprofessur legt die Fakultät einen auf die Juniorprofessur zugeschnittenen Katalog an Evaluationskriterien vor. Das Rektorat schließt auf Basis dieser Vorschläge mit dem Rufinhaber bzw. der Rufinhaberin im Rahmen der Berufungsverhandlungen eine Vereinbarung zu den Evaluationskriterien ab, die die Grundlage für die spätere Zwischen- und Tenure-Evaluation darstellt. Die in der Berufsvereinbarung enthaltenen 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, akademische Lehre, akademische Selbstverwaltung sowie überfachliche Kompetenzen abdecken und sollen sich an dem im Anhang 1 befindlichen Kriterienkatalog orientieren.

§ 4

Rechtsstellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Verlängerungsoptionen

(1) Für das Berufungsverfahren gelten die Vorgaben des § 36 HSG LSA i.V.m. der Berufsordnung der MLU.

(2) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von zunächst drei Jahren als Beamte auf Zeit ernannt oder als Angestellte beschäftigt. Sie nehmen ihre Aufgaben als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer in Forschung und Lehre selbständig und unabhängig wahr. Sie sind Mitglieder der Mitgliedergruppe 1 (§ 60 Nr. 1 HSG LSA).

(3) 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 § 6). Bei Nichtbewährung kann das Beamten- bzw. Angestelltenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors um ein Jahr verlängert werden.

(4) Rechtzeitig vor Ablauf der zweiten Dreijahres-Phase wird, sofern ein Tenure-Track vereinbart war, eine Tenure-Evaluation durchgeführt (siehe § 7). Bei positiver Evaluation findet im Anschluss ein Berufungsverfahren unter Ausschreibungsverzicht für eine unbefristete Professur statt. Im Falle einer negativen Evaluation wird die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg eine befristete Verlängerung des Beamten- bzw. Angestelltenverhältnisses für eine Übergangsphase von einem Jahr anbieten, sofern der Landesgesetzgeber die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen schafft.

(5) 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.

(6) Bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 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.

(7) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Verlängerungstatbestände des § 46 Abs. 4 HSG LSA, die u.a. bei Mutterschutz und Elternzeit sowie familienbedingten Teilzeiten Geltung beanspruchen.

§ 5 Begleitung

(1) Auf Vorschlag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors ernennt der Fakultätsrat binnen der ersten sechs 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 überfachliche Kompetenzen an. Das Gespräch soll der Reflexion dienen und dabei helfen, noch nicht ausgeschöpfte Potenziale zu identifizieren.

(4) Den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden Möglichkeiten der hochschulinternen Weiterbildung unterbreitet, u.a. in den Bereichen Hochschuldidaktik, Drittmittelinwerbung und -verwaltung sowie Mitarbeiterführung.

(5) Bestandteil eines jeden Berufungsangebots für eine Juniorprofessur ist 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.

§ 6 Zwischenevaluation

(1) Die Zwischenevaluation 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 acht 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-Evaluation 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 akademischen Selbstverwaltung, in Kommissionen, Fachgruppen, Wissenstransfer etc.) angemessen zu berücksichtigen. Grundlage der Evaluation sind die in der Berufungsvereinbarung niedergelegten Evaluationskriterien.

(5) Die Evaluationskommission informiert die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor über den Inhalt ihres Berichts einschließlich etwaiger Empfehlungen zur akademischen Weiterentwicklung und gibt ihr bzw. ihm Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Evaluationskommission hat vor einer beabsichtigten negativen Evaluation die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor anzuhören und Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(6) 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. Vor der abschließenden Befassung im Akademischen Senat wird das Verfahren der Berufungsprüfungskommission zur Prüfung zugeleitet.

(7) 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 Evaluation 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.

§ 7 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 12 Monate vor dem Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit eingeleitet. Hierzu reicht sie bzw. er im zuständigen Dekanat einen Selbstbericht und eine Lehrevaluation unter besonderer Berücksichtigung der zweiten Tenure-Track-Phase 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 im Rahmen der Berufungsverhandlung vereinbarten Evaluationskriterien Bezug nehmen muss. Der Bericht enthält mindestens eine Beschreibung und Evaluation der bisherigen Leistungen der Kandidatin bzw. des Kandidaten in den Bereichen Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung und überfachliche Kompetenzen. Der Bericht muss eine abschließende Empfehlung enthalten, ob der Tenure-Track eingelöst und ein Berufungsverfahren unter Ausschreibungsverzicht durchgeführt werden soll.

(5) Die Evaluationskommission informiert die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor über das Evaluationsergebnis und gibt ihr bzw. ihm Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Evaluationskommission hat vor einer beabsichtigten negativen Evaluation die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor anzuhören und Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(6) 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 vor. 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.

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

§ 8

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. 3 Nr. 2 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.

§ 9

Juniorprofessuren ohne Tenure Track

Die Regelungen dieser Ordnung finden mit Ausnahme von § 4 Abs. 4 und § 7 auch auf Juniorprofessuren ohne Tenure Track Anwendung; den Besonderheiten der Juniorprofessur ohne Tenure-Track-Zusage ist angemessen Rechnung zu tragen.

§ 10

Inkrafttreten

Diese Ordnung wurde vom Akademischen Senat am 09.02.2022 beschlossen und tritt mit dem Datum der Veröffentlichung im Amtsblatt für alle nach diesem Zeitpunkt ernannten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt die Berufungs- und Evaluationsordnung für Juniorprofessuren vom 12.12.2018 außer Kraft.

Halle (Saale), 9. März 2022

Prof. Dr. Christian Tietje
Rektor

Anhang 1: Kriterienkatalog

Evaluationskriterien werden aus den folgenden vier Kategorien herangezogen: (1) Forschung, (2) Akademische Lehre, (3) Akademische Selbstverwaltung und (4) Überfachliche Kompetenzen. Dabei nehmen die Fakultäten fachspezifische Konkretisierungen von Leistungszielen für die jeweiligen Evaluationskriterien vor und setzen somit Schwerpunkte.

Kategorie Forschung

Das Ziel ist es, mit Ende der Qualifizierungsphase der Juniorprofessur bzw. Tenure-Track-Professur habilitationsäquivalente Leistungen aufzuzeigen, die die Fähigkeit belegen, ein Fach in seiner ganzen Breite in der Forschung zu vertreten. Mit herausragender wissenschaftlicher Qualität, Originalität und einem inhaltlich breiten Spektrum der Forschung wird erkennbar, dass eine deutliche Erweiterung der wissenschaftlichen Arbeitsgebiete und des Innovationsgehalts der Arbeiten seit der Dissertation erfolgt ist.

Die Evaluationskriterien und Leistungsnachweise sind fachspezifisch festzulegen:

- Forschungsprojekte und Forschungsschwerpunkte (Eigenständigkeit, Breite, Bedeutung, Entwicklungen gemäß Lebenszeitprofessur - bei Tenure-Evaluation ein auf die Zielprofessur abgestimmtes Forschungskonzept)
- Veröffentlichungen (Quantität und vor allem Qualität, Sichtbarkeit, Herausgeberschaft, Begutachtungen)
- Einwerben von Drittmitteln (Mittelgeber, Volumen)
- Wissenschaftliche Kooperationen (universitär, außeruniversitär, regional, national, international, interdisziplinär, Sprecherschaften)
- Wissens- und Technologietransfer (Gesellschaft, Politik, Wirtschaft)
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Betreuung (Post)doktorandinnen bzw. (Post)doktoranden, Promotionsbetreuungen)
- Nationale und internationale Sichtbarkeit (Vorträge, Preise, Auszeichnungen, Tagungs- und Workshoporganisation)

Kategorie akademische Lehre

Das Ziel ist es, habilitationsäquivalente Leistungen mit Ende der Qualifizierungsphase der Juniorprofessur bzw. Tenure-Track-Professur aufzuzeigen, d.h. ein Fach in seiner ganzen Breite in der Lehre zu vertreten. Ein ausreichendes Lehr- und Didaktikverständnis liegt vor und Fähigkeiten des kompetenten und erfolgreichen Prüfens, Beratens und Betreuens sind vorhanden.

Die Evaluationskriterien und Leistungsnachweise sind fachspezifisch festzulegen:

- Lehrspektrum (Breite, Inhalt, Qualität, Originalität, Methodik)
- Beratungstätigkeiten (Flexibilität, Objektivität, Verantwortung, Entscheidungshilfen etc.)
- Internationalisierung in der Lehre (Austauschstudierende, internationale Doktorandinnen und Doktoranden / Hochschulkooperationen / Sommerschulen, eingeworbene Studienplätze im Ausland, Lehrangebote in Fremdsprachen)
- Entwicklung bzw. Anwendung neuer Lehrmethoden, -konzepte und -programme (Einsatz von Multimedia, Förderung der Medienkompetenz, aktive Mitarbeit bei der Etablierung von Studien-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogrammen)
- Betreuung von Studierenden (Quantität und vor allem Qualität von Abschlussarbeiten, Prüfungen)
- Didaktische Weiterbildung (Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen, an Fortbildungen in geschlechter- und diversitätsgerechter Didaktik bzw. überfachlichen Veranstaltungen etc.)

Kategorie akademische Selbstverwaltung

Das Ziel ist es, mit Ende der Qualifizierungsphase der Juniorprofessur bzw. Tenure-Track-Professur, Kenntnisse über Hochschulstrukturen und Gepflogenheiten der akademischen Gemeinschaft sowie über Wege von Entscheidungsprozessen zu erwerben. Entsprechende Nachweise sind zu erbringen:

- Mitwirkung in Gremien, Mitwirkung am Hochschulmanagement, Einbringen in Entwicklungsstrategien
- besondere Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung und Diversität (z.B. Gewinnung von MINT-Studentinnen, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Mentorin bzw. Mentor, Weiter/Fortbildungen)
- Engagement zugunsten der akademischen Gemeinschaft (Gutachtertätigkeiten, Beteiligung an Kommissionen oder Gremien)

Kategorie überfachliche Kompetenzen

Das Ziel ist es, mit Ende der Qualifizierungsphase der Juniorprofessur bzw. Tenure-Track-Professur den Rollenwechsel hin zu einer Führungskraft erfolgreich abgeschlossen zu haben und Kompetenzen bereit zu halten, um Führungsaufgaben auszuführen sowie kooperativ, strategisch, strukturiert und selbstreflektiert zu agieren. Entsprechende Nachweise können beispielsweise erbracht werden durch:

- die Teilnahme an Weiter/Fortbildungen zu Personalführung, Zeitmanagement etc.
- die Teilnahme an weiteren Weiter/Fortbildungen wie z. B. Konfliktmanagement, interkulturelle Fähigkeiten, Kommunikation und Kooperation und/oder Gleichstellung und Diversität
- die Teilnahme an Mentoringprogrammen, Coachingprogrammen