

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

INHALT

SEITE

Ordnung für die Evaluation von Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track

2

HERAUSGEBER

Die Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Universitätsstraße 1 · 40225 Düsseldorf · www.hhu.de

REDAKTION

Stabsstelle Justitiariat · Gebäude 16.11
Telefon 0211 81-11518 · justitiariat@hhu.de

ORDNUNG FÜR DIE EVALUATION VON JUNIORPROFESSUREN MIT UND OHNE TENURE TRACK

§ 1

Ziele

Die Heinrich-Heine-Universität (HHU) möchte exzellenten Nachwuchswissenschaftlern/innen eine planbare Karriereperspektive eröffnen und auf diese Weise einen Beitrag dazu leisten, hochqualifizierten Nachwuchs weiter zu qualifizieren und langfristig an die HHU zu binden. Um dieses Ziel zu erreichen, soll Nachwuchswissenschaftlern/innen, die zunächst auf einer befristeten Stelle als Hochschullehrer/innen beschäftigt sind, die Möglichkeit geboten werden, nach erfolgreicher Evaluation in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden (Tenure-Verfahren). Die Ordnung sichert dem/der Juniorprofessor/in mit und ohne Tenure Track ein transparentes, fakultätsübergreifend gültiges Evaluationsverfahren.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Die Ordnung gilt für Juniorprofessor/innen (W1) mit Aufstiegsoption auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur.

(2) Für Juniorprofessoren/innen ohne Tenure Track gelten die folgenden Regelungen zum Verfahren sowie zu den Evaluationskriterien der Zwischenevaluation (§ 8 dieser Ordnung). Die Regelungen zur Endevaluation finden für sie keine Anwendung.

§

3 Berufung

(1) Die Berufung auf eine Juniorprofessur mit und ohne Tenure Track folgt den allgemeinen Regelungen für die Berufung auf Professuren der Berufsordnung der Heinrich-Heine-Universität in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Zum Zeitpunkt der Ernennung muss die Promotion abgeschlossen sein. Die Promotion gilt als abgeschlossen, wenn der/die Juniorprofessor/in den Titel rechtskräftig tragen kann.

(2) Im Rahmen der Berufungsverhandlungen vereinbaren in Anwendung des universitätsweit geltenden obligatorischen Kriterienkatalogs der/die Juniorprofessor/in, der/die Dekan/in und der/die Rektor/in konkrete Ziele in den Bereichen Forschung, Lehre, Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung und Weiterbildung (siehe Anlage), die Bestandteil der Berufungsvereinbarung sind und zum Maßstab in der Zwischen- und Endevaluation werden. Über die universitätsweit geltenden obligatorischen Kriterien hinaus können fakultäts- und fachspezifisch optional weitere Kriterien formuliert und in die Berufungsvereinbarung mit den entsprechenden Zielen aufgenommen werden (Differenzierung siehe Anlage). Bei der Beurteilung der Frage, ob sich der/die Juniorprofessor/in als Hochschullehrer/in bewährt hat (§ 39 Abs. 5 HG NRW), ist insbesondere entscheidend, ob der/die Juniorprofessor/in die in der Zielvereinbarung vereinbarten Ziele erreicht hat. Formblätter zum Abschluss von Zielvereinbarungen werden fachspezifisch in den jeweiligen Fakultäten erstellt.

§ 4

Ausstattung und Status

(1) Die Fakultäten stellen den Juniorprofessoren/innen eine angemessene Ausstattung an Sach- und Personalmitteln zu Verfügung. Juniorprofessoren/innen erhalten zudem eine administrative Unterstützung in angemessenem Umfang. Das Nähere regeln die Fakultäten. Die Fakultäten tragen Sorge dafür, dass im Hinblick auf eine in der Fakultät festgelegte Mindestausstattung der Juniorprofessoren/innen der Grundsatz der Gleichbehandlung erfüllt ist. Potentielle Ausstattungsunterschiede zwischen Juniorprofessoren/innen unterschiedlicher Fakultäten sollen bei der Evaluation berücksichtigt werden. Die Finanzierung der Ausstattung erfolgt durch die jeweilige Fakultät.

(2) Juniorprofessoren/innen bewirtschaften Drittmiteleinahmen und das ihnen zugesagte Budget selbstständig unter Berücksichtigung der fakultätsinternen Regelungen. Juniorprofessoren/innen bewirtschaften eigene Kostenstellen. Ihnen obliegt die eigenständige Betreuung von Qualifikationsarbeiten.

§ 5

Mentorat und Statusgespräche

(1) Juniorprofessoren/innen erhalten aus der Fakultät der Juniorprofessur eine/n Universitätsprofessor/in als Mentor/in. Der/die Juniorprofessor/in hat ein Vorschlagsrecht. Der/die Dekan/in ernennt den/die Mentor/in im Benehmen mit dem/der Juniorprofessor/in spätestens 6 Monate nach Dienstbeginn.

Der/die Mentor/in soll dem/der Juniorprofessor/in kritisches kollegiales Feedback geben, als Ansprechpartner/in und zur Beratung zur Verfügung stehen sowie die Erstellung der Selbstberichte für die Evaluationen beratend begleiten. Die Mentoren/innen sind nicht an der Evaluation zu beteiligen.

(2) Auf der Grundlage der im Rahmen der Berufungsgespräche geschlossenen Zielvereinbarung findet zwischen Juniorprofessor/in, Dekan/in und Mentor/in jeweils mindestens einmal zwischen der Berufung auf die Juniorprofessur und der Zwischenevaluation sowie mindestens einmal zwischen der Zwischenevaluation und der Endevaluation ein strukturiertes Statusgespräch statt. In diesem Gespräch werden die bisherigen Leistungen und Fortschritte des/der Juniorprofessors/in in den Bereichen Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung und Weiterbildung reflektiert und frühzeitig auf potentielle Fehlentwicklungen hingewiesen. Der/die Dekan/in gibt dem/der Juniorprofessor/in eine Rückmeldung in Bezug auf die vereinbarten Kriterien und Ziele und eine Einschätzung zur diesbezüglichen Leistung des/der Juniorprofessors/in. Weitere Inhalte der Statusgespräche sind Empfehlungen zu Karriereperspektiven sowie zu Möglichkeiten, sich an bestehenden und/oder geplanten kooperativen Projekten in der Fakultät zu beteiligen.

Über das Gespräch soll ein von allen Teilnehmern/innen zu zeichnendes Kurzprotokoll angefertigt werden, das den Evaluationsunterlagen beigelegt wird.

§ 6

Fakultäts-Tenure-Kommission

(1) Für die Zwischen- und Endevaluation tritt in den Fakultäten eine ständige Evaluationskommission zusammen (im Folgenden „Fakultäts-Tenure-Kommission“).

(2) Die Fakultäts-Tenure-Kommission setzt sich zusammen aus fünf ständigen Mitgliedern (Dekan/in, zwei Professor/innen, ein/e wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, ein/e Studierende/r) und einem/r wechselnden, ebenfalls stimmberechtigten fachnahen Professor/in. Den Vorsitz hat der/die Dekan/in. Die Wahl der Mitglieder der Fakultäts-Tenure-Kommission erfolgt entsprechend den Regelungen zur Bildung der Berufungskommissionen der Berufsordnung der HHU.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität oder ihre Fakultätsvertreterin können an den Sitzungen der Fakultäts-Tenure-Kommission als beratendes Mitglied teilnehmen; sie ist wie ein stimmberechtigtes Mitglied zu laden und zu informieren. Die Fakultäts-Tenure-Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder sowie der/ die Vorsitzende zum Zeitpunkt der Beschlussfassung anwesend sind. Die Fakultäts-Tenure-Kommission trifft ihre Entscheidungen mehrheitlich. Erzielt sie keinen Mehrheitsbeschluss, ist die Stimme des/r Dekans/in ausschlaggebend.

(3) Die Aufgaben der Fakultäts-Tenure-Kommission umfassen die Durchführung und Administration der Zwischen- bzw. Endevaluation, die Einholung von Gutachten, Stellungnahmen etc. (von Internen, Externen, Juniorprofessor/in), die Bewertung der Leistungen und des Zukunftspotentials des/der Juniorprofessors/in im nationalen und internationalen Vergleich sowie die Beurteilung der Integration des/der Juniorprofessors/in in Forschung und Lehre innerhalb der HHU. Sie spricht eine Empfehlung zur Verlängerung bzw. Verstetigung des Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses des/der Juniorprofessors/in oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens an den Fakultätsrat aus.

§ 7

Rektorats-Tenure-Beirat

(1) Das Rektorat richtet einen ständigen Rektorats-Tenure-Beirat ein, der für den/die Rektor/in Entscheidungsvorlagen für die Verlängerung oder Beendigung der Dienstzeit einer Juniorprofessur vorbereitet (im Folgenden „Rektorats-Tenure-Beirat“). Der Beirat gewährleistet damit universitätsweit einheitliche Bewertungsstandards sowie Transparenz und Verfahrenssicherheit.

(2) Der Rektorats-Tenure-Beirat setzt sich zusammen aus sechs ständigen, stimmberechtigten Mitgliedern (ein/e Prorektor/in und fünf Professoren/innen). Jede Fakultät schlägt eine/n in Berufs- oder Evaluationsverfahren erfahrene/n Professor/in aus der Fakultäts-Tenure-Kommission als Mitglied des Rektorats-Tenure-Beirats vor. Die vorgeschlagenen Professoren/innen werden vom Rektor/von der Rektorin zu Mitgliedern des Rektorats-Tenure-Beirats für drei Jahre ernannt. Den Vorsitz des Rektorats-Tenure-Beirats hat ein/e Prorektor/in, der/die ebenfalls vom Rektor/von der Rektorin für drei Jahre dazu benannt wird.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann an den Sitzungen des Rektorats-Tenure-Beirats als beratendes Mitglied teilnehmen; sie ist wie ein stimmberechtigtes Mitglied zu laden und zu informieren.

Der Rektorats-Tenure-Beirat ist beschlussfähig, wenn der/die Vorsitzende und drei weitere stimmberechtigte Mitglieder anwesend sind. Er trifft Entscheidungen mehrheitlich. Erzielt der Beirat

keinen Mehrheitsbeschluss, entscheidet der/die Prorektor/in. Der Rektorats-Tenure-Beirat tagt mindestens einmal im Semester, spätestens jedoch 6 Wochen nachdem ein Votum einer Fakultät gem. §7, Absatz 3 eingegangen ist. Die Einberufung mit einer Ladungsfrist von 2 Wochen obliegt dem/der Vorsitzenden.

(3) Aufgabe des Rektorats-Tenure-Beirats ist die Erarbeitung einer Empfehlung auf Grundlage des Berichts und der Empfehlung der Fakultäts-Tenure-Kommission (§ 7 Abs. 2) sowie auf Grundlage des Votums des Fakultätsrats für den/die Rektor/in hinsichtlich der Verlängerung bzw. Verstetigung des Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses des/der Juniorprofessors/in. Der Beirat kann in diesem Zusammenhang Rückfragen an die Fakultäten und/oder an den/die Juniorprofessor/in stellen.

(4) Der Beirat hat zudem die Aufgabe des Monitorings und der Prüfung der Verfahrens- und Bewertungsmaßstäbe mit der Option, dem Rektorat Vorschläge zur Optimierung des Verfahrens zu vorzulegen. Hierfür wird ein/e Vertreter/in aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter/-innen und der Studierenden beratend hinzugezogen.

§ 8

Zwischenevaluation

(1) Der/die Juniorprofessor/in beantragt in der Regel spätestens ein Jahr vor Ablauf der dreijährigen ersten Qualifizierungsphase beim/bei der Dekan/in die Einleitung der Zwischenevaluation und reicht dazu den Selbstbericht und weitere erforderliche Unterlagen (siehe Anlage) ein. Ggfs. fordert der/die Dekan/in den/die Juniorprofessor/in zur Abgabe des Selbstberichtes auf. Juniorprofessoren/innen haben zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens Gelegenheit, den Selbstbericht zu aktualisieren.

(2) Der/die Dekan/in beruft die Fakultäts-Tenure-Kommission mit einer Ladungsfrist von 2 Wochen ein. Diese holt von einem/r externen Gutachter/in eine Stellungnahme ein, die unter Berücksichtigung der vom/von der Juniorprofessor/in eingereichten Unterlagen zu erstellen ist und insbesondere den Grad der Umsetzung der in der Zielvereinbarung niedergelegten Ziele würdigt.

(3) Die Fakultäts-Tenure-Kommission erstellt auf der Grundlage eines externen und eines internen, von einem/r fachnahen Professor/in erstellten Gutachtens, der Protokolle des Statusgesprächs/der Statusgespräche und des Selbstberichtes sowie weiterer Unterlagen (siehe Anlage) einen Evaluationsbericht.

Der Bericht bezieht sich auf die individuellen Zielvorgaben und umfasst eine Beschreibung der bisherigen Leistungen des/r Juniorprofessors/in anhand der universitätsweit geltenden Evaluationskriterien in den Bereichen Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung und Weiterbildung sowie eine Einschätzung der weiteren, insbesondere wissenschaftlichen Entwicklung bzw. des Potentials. Der Bericht schließt mit einer Empfehlung zur Verlängerung des Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses um weitere drei Jahre oder zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

(4) Die Fakultäts-Tenure-Kommission legt diesen Bericht einschließlich der vorgenannten Empfehlung dem Fakultätsrat vor. Der Fakultätsrat stimmt der Empfehlung zu oder lehnt sie begründet ab und reicht die Evaluationsunterlagen, den Evaluationsbericht, die Stellungnahme der Fakultäts-Tenure-Kommission und das eigene Votum an den Rektorats-Tenure-Beirat spätestens 6 Monate vor dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses des/r Juniorprofessors/in weiter.

(5) Der/die Dekan/in informiert den/die Juniorprofessor/in zeitnah schriftlich über das Ergebnis der Stellungnahme der Fakultät und gibt ihm/ihr Gelegenheit, innerhalb von 14 Tagen eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

(6) Der Rektorats-Tenure-Beirat spricht auf Grundlage des Berichts und der Empfehlung der Fakultäts-Tenure-Kommission sowie des Votums des Fakultätsrats dem/r Rektor/in eine Empfehlung hinsichtlich der Verlängerung des Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses des/r Juniorprofessors/in aus. Dabei prüft er vor allem die Einhaltung der universitätsweit einheitlichen Bewertungsstandards und die Vollständigkeit der Evaluationsunterlagen. Die Empfehlung des Beirats wird dem/r Rektor/in schriftlich zugeleitet.

(7) Auf Basis der eingereichten Unterlagen und der Stellungnahme des Rektorats-Tenure-Beirats entscheidet der/die Rektor/in über die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses spätestens 3 Monate vor dem Ende des bisherigen Beschäftigungszeitraums unter der Voraussetzung, dass alle vorher genannten Fristen eingehalten wurden. Anderenfalls erfolgt die Entscheidung baldmöglichst. Vor einer abschließenden ablehnenden Entscheidung ist der/die Juniorprofessor/in anzuhören. Bei einer negativen Zwischenevaluation endet das Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis nach drei Jahren. Das Rektorat kann auf Antrag der Fakultät dem/der Juniorprofessor/in eine bis zu einjährige Auslauffinanzierung gewähren.

§ 9

Endevaluation

(1) Die Endevaluation wird durch das Einreichen des Selbstberichtes und weiterer erforderlicher Unterlagen durch den/die Juniorprofessor/in spätestens ein Jahr vor Ablauf der laufenden Amtszeit eingeleitet. Ggfs. fordert der/die Dekan/in den/die Juniorprofessor/in zur Abgabe des Selbstberichtes auf.

(2) Die Fakultäts-Tenure-Kommission holt zwei externe Gutachten und ein internes Gutachten von einem/r fachnahen Professor/in ein, die unter Berücksichtigung der eingereichten Unterlagen zu erstellen sind und insbesondere den Grad der Umsetzung aller in der Zielvereinbarung niedergelegten Ziele würdigen. Die Gutachter/innen können dieselben sein wie bei der Zwischenevaluation. Die Fakultäts-Tenure-Kommission kann den/die Juniorprofessor/in dazu einladen, vor der Fakultäts-Tenure-Kommission den Selbstbericht zu erläutern oder zu ergänzen. Die Fakultäts-Tenure-Kommission kann weitere sachkundige Personen für die Entscheidungsfindung hören. Dieses Verfahren ist zu dokumentieren.

(3) Die Fakultäts-Tenure-Kommission erstellt auf der Grundlage der Gutachten, der Protokolle der Statusgespräche und des Selbstberichtes sowie weiterer Unterlagen einen Evaluationsbericht. Der Bericht bezieht sich auf die individuellen Zielvorgaben und umfasst eine Beschreibung der bisherigen Leistungen des/r Juniorprofessor/in anhand der universitätsweit geltenden Evaluationskriterien in den Bereichen Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung und Weiterbildung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung bzw. des Potentials. Der Bericht schließt mit einer Empfehlung zur Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis unter Ausschreibungsverzicht oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens.

(4) Die Fakultäts-Tenure-Kommission legt diesen Bericht mit Empfehlung dem Fakultätsrat vor. Der Fakultätsrat stimmt der Empfehlung zu oder lehnt sie begründet ab. Der/die Dekan/in reicht die Evaluationsunterlagen, den Evaluationsbericht, die Stellungnahme der Fakultäts-Tenure-Kommission und das Votum des Fakultätsrats an den Rektorats-Tenure-Beirat spätestens 6 Monate vor dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses des/r Juniorprofessors/in weiter.

(5) Der/die Dekan/in informiert den/die Juniorprofessor/in zeitnah schriftlich über das Ergebnis der Stellungnahme der Fakultät und gibt ihm/ihr Gelegenheit, innerhalb von 14 Tagen eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

(6) Der Rektorats-Tenure-Beirat spricht auf Grundlage des Berichts und der Empfehlung der Fakultäts-Tenure-Kommission sowie des Votums des Fakultätsrats dem/r Rektor/in eine Empfehlung hinsichtlich der Verstetigung des Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses des/r Juniorprofessors/in aus. Dabei prüft er vor allem die Einhaltung der universitätsweit einheitlichen Bewertungsstandards und die Vollständigkeit der Evaluationsunterlagen. Die Empfehlung des Beirats wird dem/r Rektor/in schriftlich zugeleitet.

(7) Auf Basis der eingereichten Unterlagen und der Stellungnahme des Rektorats-Tenure-Beirats trifft der/die Rektor/in die abschließende Entscheidung über die Verstetigung oder Beendigung des Dienstverhältnisses spätestens 3 Monate vor dem Ende des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses unter der Voraussetzung, dass alle vorher genannten Fristen eingehalten wurden. Anderenfalls erfolgt die Entscheidung baldmöglichst. Vor einer abschließenden ablehnenden Entscheidung ist der/die Juniorprofessor/in anzuhören.

(8) Bei positiver Endevaluation erfolgt die Übernahme des/r Juniorprofessors/in in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis unter Ausschreibungsverzicht. Es werden Verhandlungen über Ausstattung und Besoldung geführt.

Bei einer negativen Evaluation endet das Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis nach sechs Jahren. Das Rektorat kann auf Antrag der Fakultät dem/der Juniorprofessor/in eine einjährige Auslauffinanzierung gewähren.

§ 10

Gutachten

Die Regelungen der Berufsordnung der HHU zu Gutachten im Berufungsverfahren finden auf die Gutachten im Rahmen der Zwischen- und Endevaluation Anwendung. Als Gutachter/in sollen international ausgewiesene Wissenschaftler/innen beteiligt werden. Wenn es vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachter/innen zu beteiligen.

§ 11

Vorzeitige Verstetigung

Sofern ein/e Juniorprofessor/in gemäß § 38 Absatz 1 Satz 4 und 5 HG NRW vor Abschluss des in dieser Ordnung bestimmten Evaluationsverfahrens einen höherwertigen Ruf auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur an eine andere Universität erhält, kann zur Rufabwehr ein verkürztes

Evaluationsverfahren zur Verstetigung bereits zu diesem Zeitpunkt eröffnet werden. Da die Qualitätssicherung durch Vorliegen des Rufs an eine andere Universität erfolgt, kann im Rahmen der Evaluation u. a. auf externe Gutachten verzichtet werden. Der/die Rektor/in entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät im Einzelfall.

§ 12

Regelung zu Familienzeiten; Auslandszeiten etc.

(1) Unterbrechungen der Dienstzeiten der Juniorprofessoren/innen aufgrund von Beurlaubungen für familiäre oder wissenschaftliche Zwecke sind bei der Evaluierung angemessen zu berücksichtigen.

(2) § 122 und § 124 LBG oder andere Rechtsvorschriften finden Anwendung.

(3) Sofern diese Beurlaubungen gem. § 122 LBG zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses führen, verlängert sich der Evaluierungszeitraum im gleichen Umfang.

§ 13

Schlussbestimmungen

Diese Ordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft und ersetzt die Evaluationsordnung für Juniorprofessuren vom 29.09.2004 für alle Juniorprofessoren/innen, die nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens berufen werden. Für Juniorprofessoren/innen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung bereits an der HHU beschäftigt sind, gilt die Evaluationsordnung für Juniorprofessuren vom 29.09.2004 fort.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 29.11.2016.

Düsseldorf, den 17.01.2017

Die Rektorin
der Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf

Anja Steinbeck
(Univ.-Prof. Dr. iur.)

Anhänge:

1. Zielvereinbarungs- und Bewertungskriterien (obligatorische und optionale Kriterien)
2. Bestandteile Selbstbericht und Evaluationsbericht

Anhang I: Leistungsbereiche und Kriterien für die Juniorprofessur mit und ohne Tenure Track

Obligatorische Kriterien

- Forschung
 - o **Publikationen** (z.B. Quantität, Qualität: Methodische und theoretische Neuentwicklung, Originalität, Kreativität, Erweiterung des Forschungsansatzes im Vergleich zur Dissertation)
 - o **Drittmittelinwerbungen** (Art und Umfang)
- Lehre
 - o **Lehrtätigkeit** (z.B. Umfang und Lehrspektrum, (fach-)didaktische Kenntnisse, Berücksichtigung innovativer Lehrkonzepte, studentische Lehrevaluation, Lehrhospitationen und -preise)
 - o **Betreuung und Prüfung** (Anzahl und Art der betreuten Abschlussarbeiten und Prüfungen, Engagement in der Betreuung und Beratung von Studierenden)
- Mitarbeit in der **akademischen Selbstverwaltung** (z. B. Beteiligung in hochschulinternen Kommissionen, Arbeitsgruppen, Gremien, die Übernahme von Ämtern etc.)
- Absolvieren von mindestens zwei **Fortbildungen** (z.B. Hochschuldidaktik, Personalführung, Drittmittelakquise)

Weitere optionale Kriterien

- Organisation von Fachtagungen
- Sprecher/innenschaft oder Beteiligung in Forschungsverbänden oder wiss. Kooperationen
- Anmeldung, Erteilung und Verwertung von Patenten, Technologietransfer, Ausgründungen
- Engagement in der Curricula- oder Studiengangsplanung/-gestaltung
- Publikationen in fachfremden Bereichen (z.B. Lehrpublikationen)
- Internationalität in der Lehre (z. B. Lecturer-Gastaufenthalte, angeworbene Studienplätze im Ausland, Summerschools, Lehrangebote in Fremdsprachen)
- Internationalität in der Forschung (z. B. Kooperationen mit internationalen Wissenschaftlern/innen, Gastaufenthalte, Forschungsprofessuren, Stipendien)

- Unterstützung der allgemeinen Strategieprozesse der HHU (z. B. bei der Internationalisierungs-, Diversity-, Digitalisierungs-, Transferstrategie an der HHU)
- Unterstützung bei der Wissenschaftskommunikation der HHU (z. B. bei der Nacht der Wissenschaften, Ringvorlesungen, Kinderuni, Girls- and Boys-Day, Studium Universale, Bürgeruniversität, Publikationen)
- Unterstützung der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung an der HHU (z. B. Mentoren/innentätigkeit, Mitwirkung an Fortbildungsmaßnahmen für wiss. Nachwuchs)
- Gutachter/innen- und Review-Tätigkeiten
- Mitarbeit oder Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Akademien, Gremien der Wissenschaftsberatung und Forschungsförderung (z. B. AvH, DFG, EU)
- Mitarbeit in Fachausschüssen und Berufsverbänden
- Mitarbeit oder Mitgliedschaft in politischen Beratungsgremien, als Sachverständige/r bei Verwaltungs-, Gesetzgebungs- und Justizanhörungen

Anhang II: Bestandteile Selbstbericht und Evaluationsbericht für die Evaluation von Juniorprofessuren

Bestandteile Selbstbericht

- Lebenslauf
- Beschreibung wichtigster Forschungsthemen und abgeschlossener/laufender Forschungsprojekte
- Liste eingeworbener Drittmittel (Höhe, Drittmittelgeber, Leitung/Beteiligung)
- Liste Publikationen, Herausgeberschaften und Review-Tätigkeiten
- Aussagen zu Zitation und Rezeption der eigenen Forschung
- Liste Vorträge / besuchte Konferenzen / Key note oder plenary lectures
- Liste (mit)organisierter Tagungen
- Nachweis zu angemeldeten Patenten, Transfer- und Gründungsaktivitäten
- Beschreibung der Lehrtätigkeit (Art der Lehrveranstaltungen, Ausbildungsstufe, kurze Darstellung der Lehrinhalte)
- Lehrevaluationen
- Lehrkonzeption (Erläuterung von Lehrformen und Methoden, Selbstverständnis als Lehrender)
- Liste betreuter Abschlussarbeiten, Prüfungen und Promotionen (Art und Anzahl, Aktivitäten zur Nachwuchsförderung)
- Lehr- und Forschungs-Kooperationen (mit internen wie externen Wissenschaftsinstitutionen und mit außeruniversitären Akteuren aus Politik, Wirtschaft, Kultur, Gesellschaft)
- Angaben zur Internationalität (z. B. Gastaufenthalte, Lehrangebote in Fremdsprachen, Betreuung von internationalen Studierenden, gemeinsame Publikation oder Konferenzen mit internationalen Wissenschaftler/innen)
- Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung und weiteres universitäres Engagement
- Beschreibung des außeruniversitären Engagements (Mitgliedschaften, Begutachtungs- und Beratungstätigkeiten, Wissenschaftskommunikation)
- Preise und Auszeichnungen
- Weiterbildung

Bestandteile Evaluationsbericht

- Informationen zu Evaluationsverfahren (Vorgehensweise, Begründung der Auswahl der externen Gutachter/innen etc.)
- Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
- Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
- Darstellung und Bewertung der Forschungsleistungen
- Darstellung und Bewertung der Leistungen in der Lehre
- Darstellung und Bewertung der Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung und des außeruniversitären Engagements
- Bewertung der Gesamtleistung und Einschätzung des Potentials
- Zusammenfassung (wesentliche Ergebnisse, Empfehlung)

Bestandteile Evaluationsunterlagen

- Zielvereinbarung
- Selbstberichte des Juniorprofessor/der Juniorprofessorin
- Protokolle Statusgespräche
- Protokolle Mentor/innengespräche
- Externe Gutachten
- Berichte/Empfehlungen der Fakultäts-Tenure-Kommission
- Berichte/Empfehlungen des Rektorats-Tenure-Beirats
- Stellungnahmen des Kandidaten/der Kandidatin (fakultativ)