



**Ordnung  
der FernUniversität in Hagen  
zur Evaluation von Juniorprofessuren  
mit oder ohne Tenure-Track-Verfahren  
(EvaluationsO)  
vom 11. August 2020**

Aufgrund des § 2 Absatz 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547) zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes zur konsequenten und solidarischen Bewältigung der COVID-19-Pandemie in Nordrhein-Westfalen und zur Anpassung des Landesrechts im Hinblick auf die Auswirkungen einer Pandemie vom 14. April 2020 (GV. NRW. S. 218b), in Verbindung mit §§ 17 und 18 der Ordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren an der FernUniversität in Hagen (BerufungsO) hat die FernUniversität in Hagen folgende Ordnung erlassen:

**Inhaltsübersicht:**

**Abschnitt 1: Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gemäß § 17 der BerufungsO**

- § 1 Zuständigkeiten und Einleitung des Verfahrens
- § 2 Mentorin oder Mentor der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors
- § 3 Evaluationskommission
- § 4 Zwischenevaluation
- § 5 Endevaluation
- § 6 Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors
- § 7 Gutachten
- § 8 Bewertungskriterien für den Bericht der Evaluationskommission
- § 9 Bericht der Evaluationskommission
- § 10 Entscheidung des Fakultätsrats
- § 11 Entscheidung des Rektorats über eine Verlängerung nach Endevaluation

**Abschnitt 2: Tenure-Track-Verfahren gemäß § 18 der BerufungsO**

- § 12 Ziel des Tenure-Track-Verfahrens
- § 13 Anwendungsbereich
- § 14 Verfahren
- § 15 Tenure-Track-Kommission
- § 16 Begleitung der Zwischenevaluation
- § 17 Zwischenevaluation - Beteiligung des Rektorats
- § 18 Begleitung der Endevaluation
- § 19 Endevaluation - Entscheidung des Rektorats

**Abschnitt 3: Schlussvorschrift**

- § 20 In-Kraft-Treten

**Abschnitt 1: Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gemäß § 17 der BerufungsO**

**§ 1  
Zuständigkeiten und Einleitung des Verfahrens**

- (1) Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat (Zwischenevaluation); andernfalls kann das Beschäftigungsverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert werden [§ 39 Absatz 5 Satz 2 HG]. Im Laufe des sechsten Jahres kann das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit ihrer oder seiner Zustimmung um ein Jahr verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder als Hochschullehrer weiterhin bewährt hat (Endevaluation) [§ 39 Absatz 5 Satz 3 HG]. Sofern Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden [§ 39 Absatz 5 Satz 5 HG] gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend.
- (2) Die Zeiträume nach Absatz (1) werden bei Geburt oder Adoption eines Kindes neben den bestehenden bundes- und landesrechtlichen Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit um ein Jahr pro Kind verlängert, insgesamt um maximal zwei Jahre. Die Gewährung erfolgt unter Beachtung der gesetzlichen Höchstbefristungsmöglichkeiten im Einzelfall. Diese zusätzlich gewährte Verlängerung kann individuell in Form einer Beurlaubung (= Elternfreisemester) oder Teilzeitarbeit wahrgenommen werden.
- (3) Die Durchführung der Zwischen- und Endevaluation nach § 39 Absatz 5 Satz 2 und 3 Hochschulgesetz (Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer) obliegt der Fakultät, der die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor angehört. Der zuständige Fakultätsrat setzt zur Durchführung der Zwischenevaluation und Endevaluation jeweils eine Evaluationskommission gemäß § 3 ein. Nach Abschluss der Zwischenevaluation gibt die Evaluationskommission ein Votum darüber ab, ob das Dienstverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors bei Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer um weitere drei Jahre verlängert werden oder ob es bei Nichtbewährung um ein weiteres Jahr verlängert bzw. beendet werden soll. Nach Abschluss der Endevaluation gibt die Evaluationskommission bei Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer ein Votum ab, das Dienstverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um ein weiteres Jahr zu verlängern. Der Fakultätsrat entscheidet über die Verlängerung bzw. Beendigung.
- (4) Der Fakultätsrat eröffnet das Verfahren, indem er eine Evaluationskommission einsetzt.
- (5) Alle Beteiligten sind zu absoluter Vertraulichkeit verpflichtet.
- (6) Die Tätigkeit als Mentorin oder Mentor (§ 2), Gutachterin oder Gutachter (§ 7) und Mitglied der Evaluationskommission (§ 3) oder Tenure-Track-Kommission (§ 15) schließen sich gegenseitig aus.

## **§ 2 Mentorin oder Mentor der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors**

- (1) Jede Juniorprofessorin und jeder Juniorprofessor kann sich während der Bewährungszeit durch eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer kollegial begleiten lassen und diese oder diesen als Mentorin oder Mentor wählen. Bei der Suche nach einer geeigneten Mentorin oder einem geeigneten Mentor wird die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor durch die Dekanin oder den Dekan beraten und unterstützt. Bei der Auswahl der Mentorin oder des Mentors muss sichergestellt sein, dass genügend Fachvertreterinnen und Fachvertreter für das weitere Evaluationsverfahren zur Verfügung stehen (z.B. für interne Gutachten nach § 7 Abs. 1 Satz 1 dieser Ordnung oder als Mitglieder der Evaluationskommission nach § 3 Abs. 2 dieser Ordnung).
- (2) Die Rektorin oder der Rektor ernennt die Mentorin oder den Mentor im Einvernehmen mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessoren.
- (3) Die Mentorin oder der Mentor soll der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessoren kritisches kollegiales Feedback geben, als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner und zur Beratung für die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessoren zur Verfügung stehen, sowie die Erstellung des Selbstberichts für die Evaluationen beratend begleiten. Die Mentorin oder der Mentor der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors sind nicht an der Evaluation zu beteiligen.

## **§ 2a Statusgespräche**

- (1) Die Dekanin oder der Dekan soll mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor mindestens einmal pro Phase der Beschäftigung ein strukturiertes Statusgespräch führen.
- (2) In diesem Gespräch erhält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor eine Rückmeldung in Bezug auf die erbrachten wissenschaftlichen Leistungen, das Engagement in der Lehre und Weiterbildung, die Drittmittelwerbungen, die Betreuung von Abschlussarbeiten und Dissertationen, sowie die Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung. Die Dekanin oder der Dekan gibt Empfehlungen, zeigt Karriereperspektiven auf und weist ggf. auf Möglichkeiten hin, sich in bestehende und geplante kooperative Projekte der Fakultät einzubinden.
- (3) Über das Statusgespräch wird ein von allen Teilnehmenden unterzeichnetes Kurzprotokoll angefertigt, das stichpunktartig die vereinbarten Ziele sowie gegebenenfalls Maßnahmen enthält. Das Protokoll wird den Evaluationsunterlagen beigelegt.

### **§ 3 Evaluationskommission**

- (1) Die jeweilige Evaluationskommission betreut die Zwischenevaluation bzw. die Endevaluation inhaltlich und führt das eigentliche Verfahren zu Forschung und Lehre durch. Ihr obliegt die Auswahl der Gutachterinnen oder Gutachter. Es ist zudem ihre Aufgabe, die bei Dienst- bzw. Arbeitsantritt vorgefundenen Arbeitsbedingungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors festzuhalten und mögliche Auswirkungen mit zu berücksichtigen.
- (2) Die Evaluationskommission setzt sich im Verhältnis 3:1:1 zusammen aus Fakultätsmitgliedern der Gruppe der
  - a) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
  - b) akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und
  - c) Studierenden.

Die Mitglieder der Kommission werden durch den Fakultätsrat aus den Mitgliedern der Fakultät nach Gruppen getrennt gewählt. § 11b HG NRW ist zu berücksichtigen. Der Fakultätsrat hat bei der Wahl der Mitglieder der Kommission sicherzustellen, dass im weiteren Evaluationsverfahren ausreichend Fachvertreterinnen und Fachvertreter zur Verfügung stehen.

Die Amtszeit der Mitglieder beginnt mit ihrer Wahl und endet mit dem Ende des Verfahrens.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen der Evaluationskommission mit beratender Stimme teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

- (3) Die Evaluationskommission ist spätestens neun Monate vor Ablauf der ersten drei Jahre der Beschäftigung sowie spätestens neun Monate vor Ablauf der dreijährigen Weiterbeschäftigung zu bilden. Auf ihrer konstituierenden Sitzung wählt die Evaluationskommission aus der Mitte der ihr angehörenden Professorinnen und Professoren im Sinne des § 1 BerufungsO, eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter.
- (4) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder gemäß Absatz 2 unter ihnen der Vorsitz anwesend sind.
- (5) Soweit diese Ordnung nichts anderes vorsieht, gilt für die Evaluationskommission die Geschäftsordnung der Fakultät bzw. die Fakultätsordnung.



#### **§ 4 Zwischenevaluation**

- (1) Die Zwischenevaluation der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors findet in der Regel im dritten Jahr der Beschäftigung statt.
- (2) Mit der Einreichung des Selbstberichts bei der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden der Evaluationskommission beantragt die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor die Eröffnung des Verfahrens zur Zwischenevaluation; die Einreichung erfolgt spätestens am Ende des ersten Quartals des letzten Jahres der ersten Phase der Beschäftigung. Liegt der Selbstbericht nicht bis spätestens acht Monate vor Ablauf der ersten Phase der Beschäftigung vor, so fordert die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Evaluationskommission zur Einreichung auf. Der Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors ist der oder dem Kommissionsvorsitzenden spätestens sechs Wochen nach Aufforderung zur Einreichung vorzulegen.
- (3) Die Evaluationskommission holt die Gutachten gemäß § 7 ein.
- (4) Auf der Basis des Selbstberichts und der eingeholten Gutachten verfasst die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht.
- (5) Aufgrund des Berichts der Evaluationskommission entscheidet der Fakultätsrat über die Feststellung der Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer sowie über die Verlängerung oder Beendigung der Juniorprofessur. Der Beschluss, die Begründung und das Abstimmungsergebnis werden schriftlich protokolliert.
- (6) Im Fall einer Tenure-Track-Juniorprofessur leitet die Evaluationskommission die Unterlagen nach § 9 Absatz 4 zeitgleich an den Fakultätsrat, das Rektorat und die Tenure-Track-Kommission weiter.

#### **§ 5 Endevaluation**

- (1) Die Endevaluation der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors findet in der Regel im sechsten Jahr der Beschäftigung statt.
- (2) Es gilt § 4 Abs. 2 bis 6 entsprechend.

#### **§ 6 Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors**

- (1) Der Selbstbericht dokumentiert die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors. Er ist in der Regel auf Deutsch zu verfassen, es sei denn die Fakultät regelt im Einzelfall Anderes. Die Sprache in der der Selbstbericht zu verfassen ist, ist der Juniorprofessorin oder



dem Juniorprofessoren bei Aufforderung zur Einreichung verbindlich mitzuteilen. Dabei ist insbesondere zu gewährleisten, dass internationale Gutachterinnen oder Gutachter am Verfahren ungehindert teilnehmen können. Der Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessoren ist der oder dem Kommissionsvorsitzenden spätestens sechs Wochen nach Aufforderung zur Einreichung vorzulegen.

- (2) Der Selbstbericht bezieht sich auf den Evaluationszeitraum und besteht aus zwei Teilen
  1. Dokumentation der Leistungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung
  2. Persönliche Stellungnahme

Der Selbstbericht wird durch einen beigefügten Lebenslauf ergänzt.

Die persönliche Stellungnahme dient der Beschreibung der bisherigen Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung. Sie gibt zugleich einen realistischen Ausblick auf die geplanten Vorhaben in Forschung und Lehre in der zweiten Förderphase bzw. nach der Endphase der Juniorprofessur. Die persönliche Stellungnahme bietet der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor die Möglichkeit, die eigenen Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Des Weiteren können besondere Leistungen und Konzepte im Bereich Lehre, Betreuung von Studierenden und Promovendinnen sowie Promovenden, Engagement in der Studiengangsbetreuung o.ä. erläutert und die Aktivitäten in der akademischen Selbstverwaltung näher dargestellt werden.

Die Stellungnahme sollte maximal 10 Seiten umfassen.

## **§ 7 Gutachten**

- (1) Die Evaluationskommission holt zwei Gutachten, darunter mindestens ein externes, von fachlich ausgewiesenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren ein. § 9 BerufungsO gilt entsprechend; die Gutachterinnen oder Gutachter müssen zusammen mit ihrem Gutachten versichern, dass keine Gründe vorliegen, die die Besorgnis ihrer Befangenheit begründen. Die Gutachterinnen oder Gutachter dürfen nicht Mitglieder der Evaluationskommission oder der Tenure-Track-Kommission sein. Das Vorschlagsrecht für die Auswahl der Gutachterinnen oder der Gutachter liegt bei der Evaluationskommission. Bei der Einholung von Gutachten sollen Universitätsprofessorinnen als Gutachterinnen angemessen berücksichtigt werden.
- (2) Die Gutachterinnen oder Gutachter sollen mindestens den Kriterienkatalog nach § 8 und den Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors zur Kenntnis erhalten und darüber hinaus die Möglichkeit haben, weitere Informationen einzuholen.
- (3) Die Gutachterinnen oder Gutachter sollen insbesondere die Forschungsleistung während der ersten bzw. der zweiten Phase der Juniorprofessur (§ 1 Absatz 1) unter Würdigung der jeweiligen Fachkultur bewerten. In der ersten Phase der Beschäftigung sollen die



Gutachterinnen oder Gutachter darüber hinaus eine perspektivische Einschätzung bezüglich der weiteren drei Jahre abgeben.

- (4) Die interne Gutachterin oder der interne Gutachter soll darüber hinaus die Leistung während der ersten bzw. zweiten Phase der Juniorprofessur auch unter Berücksichtigung folgender Kriterien bewerten:
- die Mitarbeit in der Fakultät
  - engagierte und innovative Lehrtätigkeit

Als Grundlage können die verfügbaren Ergebnisse der Lehrevaluation herangezogen werden.

- (5) Die Evaluationskommission kann zudem auf Basis des Selbstberichts der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors konkrete Fragen an die Gutachterin oder den Gutachter formulieren.

## § 8

### **Bewertungskriterien für den Bericht der Evaluationskommission**

Der folgende Kriterienkatalog gibt einen Rahmen vor, um übergreifende Qualitätsstandards für die Evaluationen zu etablieren. Der Kriterienkatalog ist in Abhängigkeit vom jeweiligen Fach zu priorisieren und zu präzisieren.

#### Forschungsleistungen:

- Originalität und Kreativität in der Forschung
- Veröffentlichungen
- Wissenschaftliche Vorträge
- Drittmittelinwerbungen
- Wissenschaftlicher Nachwuchs
- Sonstige wissenschaftliche Leistungen

#### Lehrleistungen

- Lehre
- Fortbildungen
- Prüfungen und Abschlussarbeiten

#### Betreuung und Beratung

- Anzahl von akademischen Beratungs- und Betreuungsangeboten

#### Engagement in der Akademischen Selbstverwaltung /Sonstige Aktivitäten

- Art und Umfang der Einbindung in universitäre Selbstverwaltungsgremien
- Art und Umfang der Mitarbeit in anderen universitären Projekten
- Art und Umfang der übernommenen Aufgaben in der Fakultät
- Gegebenenfalls Wahrnehmung von Personalverantwortung

## **§ 9**

### **Bericht der Evaluationskommission**

- (1) In dem von der Evaluationskommission anzufertigenden Evaluationsbericht wird festgestellt, ob bzw. inwieweit sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor als Hochschullehrerin oder als Hochschullehrer bewährt hat.
- (2) Aufgrund der von der Juniorprofessorin oder vom Juniorprofessor eingereichten Unterlagen, der Gutachten und der internen Lehrevaluation verfasst die Evaluationskommission unter Berücksichtigung der Bewertungskriterien nach § 8 einen Bericht in Schriftform. Der Bericht umfasst eine Beschreibung und Würdigung der Forschungs- und Lehrtätigkeit sowie der sonstigen Aktivitäten der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors während der nach § 39 Absatz 5 Satz 1 bzw. Satz 3 HG genannten drei Jahre an der FernUniversität. Der Bericht enthält die Feststellung, ob die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat und endet mit einem begründeten Votum zur Verlängerung oder Beendigung der Juniorprofessur. Der Bericht muss auch die Abstimmungsergebnisse enthalten.
- (3) Um Vergleichbarkeit zu gewährleisten, sollen die Berichte ähnlich gegliedert sein und ähnliche Punkte adressiert werden:
  - Einleitung
  - Evaluationsverfahren  
(Vorgehensweise, Beschreibung Selbstbericht,  
Begründung der Auswahl der Gutachterinnen oder Gutachter)
  - Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
  - Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
  - Darstellung und Bewertung der Forschungsleistungen
  - Darstellung und Bewertung der Leistungen in Lehre und akademischer Selbstverwaltung
  - Bewertung der Gesamtleistung und Einschätzung des Potentials
  - Zusammenfassung (wesentliche Ergebnisse, Votum)
- (4) Die Evaluationskommission leitet unverzüglich alle Unterlagen mit ihrem Votum zur Frage der Bewährung und der Weiterbeschäftigung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors an die Dekanin oder den Dekan. Unterlagen nach Satz 1 sind der Selbstbericht (§ 6), die Gutachten (§ 7), der Bericht der Evaluationskommission (Absatz 1), die Protokolle der Evaluationskommission und die verfügbaren Ergebnisse der Lehrevaluation.
- (5) Im Fall eines Tenure-Track-Verfahrens leitet die Evaluationskommission die Unterlagen nach Abs. 4 darüber hinaus an die Tenure-Track-Kommission und das Rektorat weiter.

## **§ 10**

### **Entscheidung des Fakultätsrats**

- (1) Unter Beachtung der ihm zugegangenen Unterlagen seitens der Evaluationskommission entscheidet der Fakultätsrat über die Feststellung der Bewährung der Juniorprofessorin oder





des Juniorprofessors als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer sowie im Falle der Zwischenevaluation über die Verlängerung der Beschäftigung im Sinne des § 39 Absatz 5 Satz 2 HG.

- (2) Sofern der Fakultätsrat feststellt, dass sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor nicht als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat, so ist das Abstimmungsergebnis als vorläufig zu betrachten und der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor unverzüglich durch die Dekanin oder den Dekan eine schriftliche Mitteilung über das Ergebnis und unter Einräumung einer Frist von zwei Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Hierfür werden der Juniorprofessorin beziehungsweise dem Juniorprofessor der Bericht sowie die zur Verfügung gestellten Ergebnisse der Lehrevaluation zugänglich gemacht. Zu diesem Zweck sind in dem Bericht der Evaluationskommission die Gutachterinnen und Gutachter zu anonymisieren. Nach Ablauf der Frist entscheidet der Fakultätsrat endgültig. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann die Aufnahme der eigenen Stellungnahme in die Akte verlangen.
- (3) Das Rektorat wird durch die Dekanin oder den Dekan unverzüglich über das Abstimmungsergebnis im Fakultätsrat verbunden mit dem Votum der Evaluationskommission informiert, sofern der Fakultätsrat im Rahmen der positiven Endevaluation eine einjährige Weiterbeschäftigung im Sinne des § 39 Absatz 5 Satz 3 HG befürwortet. Das Rektorat erhält in diesem Fall alle Unterlagen nach § 9 Absatz 4 Satz 2 sowie den einschlägigen Auszug des Sitzungsprotokolls der entsprechenden Fakultätsratssitzung mit Abstimmungsergebnis.

## **§ 11**

### **Entscheidung des Rektorats über eine Verlängerung nach Endevaluation**

Unter Beachtung der ihm zugegangenen Unterlagen seitens des Fakultätsrats entscheidet das Rektorat über die einjährige Verlängerung der Beschäftigung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors im Sinne des § 39 Absatz 5 Satz 3 HG.

## **Abschnitt 2: Tenure-Track-Verfahren gemäß § 18 BerufungsO**

## **§ 12**

### **Ziel des Tenure-Track-Verfahrens**

Das Tenure-Track-Verfahren im Sinne von § 38a Absatz 1 bis 3 HG bietet befristet beschäftigten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die zugesicherte Perspektive, nach erfolgreicher Evaluation gemäß dem in dieser Ordnung festgelegten Verfahren eine Verlängerung des bestehenden Beschäftigungs- beziehungsweise Dienstverhältnisses zu erhalten oder in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis übernommen zu werden. Mit dem Tenure-Track-Verfahren soll exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine attraktive Karriereperspektive an der FernUniversität in Hagen eröffnet sowie die Möglichkeit geschaffen werden, hochqualifizierten Nachwuchs langfristig an die Universität zu binden. Das in dieser Ordnung konkretisierte Verfahren dient der Etablierung von Transparenz, Verfahrenssicherheit und universitätsweit einheitlichen formalen Qualitätsstandards im Sinne von § 38a Absatz 7 HG.

## **§ 13 Anwendungsbereich**

Der Abschnitt 2 dieser Ordnung gilt für alle mit Tenure-Track ausgeschriebenen Professuren im Sinne von § 38a Absatz 2 HG an der FernUniversität in Hagen. Entscheidungen über die Besetzung einer unbefristeten Professur nach dem Tenure-Track-Verfahren können nur nach dem in dieser Ordnung beschriebenen Verfahren erfolgen.

## **§ 14 Verfahren**

- (1) Das Tenure-Track-Verfahren besteht in der Regel aus zwei Phasen, die jeweils durch die Evaluation der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessoren abgeschlossen werden. Das Ergebnis der Zwischenevaluation nach § 4 dient als Grundlage für die Entscheidung über die Verlängerung, das Ergebnis der Endevaluation nach § 5 dient als Grundlage für die Entscheidung über die Verstetigung des Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses.
- (2) Sowohl die Zwischen- als auch die Endevaluation ist im Rahmen eines Tenure-Track-Verfahrens entsprechend zu verschieben, wenn das Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen oder nach § 1 Absatz 2 verlängert wird.
- (3) In begründeten Fällen können die Endevaluation und die Verstetigung der Tenure-Track-Stelle zu einem früheren Zeitpunkt als im Laufe des sechsten Jahres erfolgen. Ein solcher begründete Fall liegt zum Beispiel dann vor, wenn die Kandidatin oder der Kandidat Träger besonderer Preise (Leibnizpreis u.ä.) und Auszeichnungen (ERC-Grant u.ä.) ist. Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät im Einzelfall.
- (4) Sofern eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor gemäß § 38 Absatz 1 Satz 3 Nr. 2 HG vor Abschluss der in dieser Ordnung bestimmten Evaluationsverfahren einen Ruf an eine andere Universität erhält, können zur Rufabwehr die Endevaluation oder eine verkürzte Zwischenevaluation eingeleitet werden. Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag der Fakultät im Einzelfall.
- (5) In den Fällen der Absätze 3 und 4 holt die Fakultät vor der jeweiligen Antragstellung die Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors ein.
- (6) Alle Beteiligten sind zu absoluter Vertraulichkeit verpflichtet.



## § 15 Tenure-Track-Kommission

- (1) Für Tenure-Track-Verfahren wird eine ständige Tenure-Track-Kommission gebildet. Sie evaluiert die Verfahren aus fakultäts- und fächerübergreifender Perspektive und achtet auf universitätsweit vergleichbare Bewertungsstandards. Sie dient der Qualitätssicherung im Sinne von § 38a Absatz 7 HG.
- (2) Die Tenure-Track-Kommission erstellt auf Grundlage der Empfehlungen der Evaluationskommission sowie der entsprechenden Beschlüsse des Fakultätsrats die Entscheidungsvorlagen für das Rektorat zur Feststellung der Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer (Evaluationsergebnis). In diesem Zusammenhang kann sie Rückfragen an die Fakultät und an die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor stellen.
- (3) Die Tenure-Track-Kommission überprüft die Einhaltung der Bewertungskriterien sowie der universitätsweiten Verfahrens- und Bewertungsstandards. Hierbei berücksichtigt sie die jeweiligen Fakultäts- und Fachkulturen in angemessener Weise. Weiterhin berät sie Vorschläge zur Optimierung des Tenure Track-Verfahrens.
- (4) Die Tenure-Track-Kommission besteht aus den folgenden ständigen Mitgliedern:
  1. die oder den für die Forschung und Nachwuchsförderung zuständige Prorektorin oder den zuständigen Prorektor als Mitglied ohne Stimmrecht sowie
  2. zur Abbildung der Fächervielfalt der FernUniversität jeweils eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer jeder Fakultät als Mitglied mit Stimmrecht.

Die von der jeweiligen Fakultät vorgeschlagenen Professorinnen und Professoren werden von der Rektorin oder von dem Rektor im Benehmen mit dem Senat zu Mitgliedern der Tenure-Track-Kommission ernannt. Hierbei sind die Vorgaben zur geschlechterparitätischen Besetzung zu beachten. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt fünf Jahre. Eine Wiederernennung ist zulässig.

- (5) Die Tenure-Track-Kommission wählt aus der Mitte ihrer stimmberechtigten Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden. Der Vorsitz kann während der Amtszeit wechseln und auch rotierend von den stimmberechtigten Mitgliedern wahrgenommen werden.
- (6) Die Tenure-Track-Kommission kann zusätzlich eine Vertreterin oder einen Vertreter aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer aus dem jeweils betroffenen Fach beratend hinzuziehen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen der Tenure-Track-Kommission mit beratender Stimme teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.
- (7) Die Tenure-Track-Kommission ist beschlussfähig, wenn die oder der Vorsitzende und – sie oder ihn eingeschlossen - mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Sie trifft Entscheidungen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
- (8) Die Tenure-Track-Kommission tagt mindestens einmal im Semester. Die Einberufung obliegt dem Vorsitz.



- (9) Die Tenure-Track-Kommission ist über die Ausschreibung und Besetzung der Tenure-Track-Junior-Professuren zu informieren.
- (10) Die Tenure-Track-Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

## **§ 16**

### **Begleitung der Zwischenevaluation**

- (1) Die Zwischenevaluation der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessoren findet in der Regel im dritten Jahr der ersten Phase des Tenure-Track-Verfahrens statt.
- (2) Die Tenure-Track-Kommission erhält alle Unterlagen nach § 9 Absatz 4. Sie berät den Selbstbericht, die Gutachten, die Empfehlung der Evaluations-Kommission, das Votum des Fakultätsrates und gegebenenfalls sonstige Stellungnahmen. Sie hat zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens die Möglichkeit, sich zu informieren und schriftlich Stellung zu nehmen.
- (3) Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann Gelegenheit erhalten, der Tenure-Track-Kommission den Selbstbericht mündlich zu erläutern und gegebenenfalls weitergehende Fragen zu beantworten.
- (4) Die Tenure-Track-Kommission fertigt unter Beachtung der universitätsweit geltenden Verfahrens- und Bewertungsstandards sowie unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur eine begründete Stellungnahme für das Rektorat über die Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessoren als Hochschullehrerin oder als Hochschullehrer an. Die Empfehlung soll dem Rektorat viereinhalb Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses vorliegen. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sowie die zuständige Dekanin oder der zuständige Dekan werden über die Empfehlung informiert.

## **§ 17**

### **Zwischenevaluation - Beteiligung des Rektorats**

- (1) Abweichend von §§ 4 Absatz 5, 10 Absatz 1 ist bei einem Tenure-Track-Verfahren das Rektorat vor der Entscheidung des Fakultätsrats anzuhören.
- (2) Bei einem Tenure-Track-Verfahren entscheidet der Fakultätsrat unter Beachtung der ihm zugegangenen Unterlagen unverzüglich und endgültig über die Feststellung der Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer sowie über die Fortführung bzw. Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens.
- (3) Bei positiver Zwischenevaluation wird die Beschäftigung mit der zweiten Phase um in der Regel drei Jahre auf insgesamt sechs Jahre verlängert. Bei negativer Zwischenevaluation scheidet die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor aus dem Tenure-Track-Verfahren aus; in diesem Fall kann das Rektorat eine Entscheidung über eine einjährige Auslauffinanzierung auf Antrag der Fakultät gewähren.



- (4) Die Dekanin oder der Dekan informiert die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessoren zeitnah über das Ergebnis der Zwischenevaluation. Sie oder er übermittelt der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor eine schriftliche und qualifizierte Rückmeldung zur bisherigen Tätigkeit.

## **§ 18**

### **Begleitung der Endevaluation**

- (1) Die Endevaluation wird in der Regel spätestens im dritten Jahr der zweiten Phase des Tenure-Track-Verfahrens durchgeführt.
- (2) Die Tenure-Track-Kommission erhält alle Unterlagen nach § 9 Absatz 4. Sie berät den Selbstbericht, die Gutachten, die Empfehlung der Evaluations-Kommission, das Votum des Fakultätsrates und gegebenenfalls sonstige Stellungnahmen. Sie hat zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens die Möglichkeit, sich zu informieren und schriftlich Stellung zu nehmen.
- (3) Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann Gelegenheit erhalten, der Tenure-Track-Kommission den Selbstbericht mündlich zu erläutern und gegebenenfalls weitergehende Fragen zu beantworten.
- (4) Unter Beachtung der universitätsweit geltenden Verfahrens- und Bewertungsstandards und unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur fertigt die Tenure-Track-Kommission eine begründete Stellungnahme für das Rektorat über die Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer an. Die Empfehlung soll dem Rektorat viereinhalb Monate vor Ablauf des befristeten Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses vorliegen. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor und die zuständige Dekanin oder der zuständige Dekan werden über die Empfehlung informiert.

## **§ 19**

### **Endevaluation - Entscheidung des Rektorats**

- (1) Abweichend von § 5 Absatz 2 i.V.m. § 4 Absatz 5, § 10 Absatz 1 entscheidet bei einem Tenure-Track-Verfahren das Rektorat auf der Grundlage aller Unterlagen, insbesondere der Empfehlung der Evaluations-Kommission der Fakultät, des Votums des Fakultätsrates, der Empfehlung der Tenure-Track-Kommission und ggf. der Stellungnahme der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors abschließend über die Feststellung der Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessoren als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer. Der Beschluss wird der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor sowie der Dekanin oder dem Dekan in der Regel spätestens drei Monate vor Ablauf des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses schriftlich mitgeteilt.
- (2) Im Falle eines positiven Evaluationsergebnisses erfolgt die Übernahme in ein unbefristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis mit Zustimmung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professoren. Zu diesem Zweck werden mit der erfolgreichen Tenure-Track-Professorin oder dem erfolgreichen Tenure-Track-Professor im Anschluss an eine Ruferteilung



ohne vorherige Ausschreibung der Professur [§ 38a Absatz 1 Satz 4 HG] Berufungsverhandlungen geführt.

- (3) Ist eine negative Entscheidung beabsichtigt, erhält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor gemäß § 28 Verwaltungsverfahrensgesetz NRW Gelegenheit, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen schriftlich zu äußern. Im Rahmen der Akteneinsicht sind bei Gutachten über die fachliche Eignung personenbezogene Daten über die Gutachterinnen oder Gutachter zu anonymisieren.
- (4) Im Falle eines negativen Evaluationsergebnisses kann das Rektorat in Abstimmung mit der Fakultät eine einjährige Auslauffinanzierung gewähren [§ 39 Absatz 5 Satz 3 und 4 HG].

### Abschnitt 3 Schlussvorschrift:

#### § 20 In-Kraft-Treten

- (1) Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität in Hagen in Kraft.
- (2) Soweit Zielvereinbarungen, die vor In-Kraft-Treten dieser Ordnung abgeschlossen wurden, Bestimmungen über die Zwischenevaluation der Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren enthalten, gehen diese den Regelungen dieser Ordnung vor.
- (3) Soweit Zielvereinbarungen, die vor In-Kraft-Treten dieser Ordnung abgeschlossen wurden, Bestimmungen über die Endevaluation enthalten, können diese einvernehmlich an die Vorgaben dieser Ordnung angepasst werden.
- (4) Der vom Rektorat am 08. April 2003 verabschiedete „Leitfaden zur Evaluation von Juniorprofessor/inn/en“, zuletzt geändert am 13. Dezember 2005, sowie die vom Rektorat am 13. Dezember 2005 verabschiedeten „Eckpunkte zur Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ sind nicht mehr anzuwenden.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 03. Juni 2020.

Hagen, 11. August 2020

Die Rektorin  
der FernUniversität in Hagen  
gez.  
Professorin Dr. Ada Pellert

#### Rügeausschluss:

*Die Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Hochschulgesetzes oder des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule kann gegen diese Ordnung nach Ablauf eines Jahres seit ihrer Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden,  
es sei denn,*

- 1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,*
- 2. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,*
- 3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder*
- 4. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden. Die aufsichtsrechtlichen Befugnisse nach § 76 HG bleiben unberührt.*