

 Hochschule für
Musik und Tanz Köln

**Amtliche Bekanntmachungen der
Hochschule für Musik und Tanz Köln**

09.07.2024

Nr. 174

Inhaltsverzeichnis:

**Evaluationsordnung für wissenschaftliche und künstlerische Juniorprofessuren
an der Hochschule für Musik und Tanz Köln
vom 03.07.2024**

Herausgeber: Der Rektor der Hochschule für Musik und Tanz Köln Prof. Tilmann Claus

Die Ordnungen/Satzungen wurden im Rahmen der Normenprüfung in NRW (DL-RL-Gesetz NRW) überprüft. Redaktion:
Martina Wetzel, Dezernat 2 - Prüfungsamt

Evaluationsordnung für wissenschaftliche und künstlerische Juniorprofessuren an der Hochschule für Musik und Tanz Köln vom 03.07.2024

Aufgrund der Grundlage der §§ 2 Abs. 4, 31 Abs. 4 und 32 Abs. 4 des Gesetzes über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz – KunstHG) vom 13. März 2008 (GV NRW S.195), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. November 2021 (GV. NRW. S. 1210a), hat der Senat der Hochschule für Musik und Tanz Köln die folgende Evaluationsordnung für wissenschaftliche und künstlerische Juniorprofessuren an der Hochschule für Musik und Tanz Köln (im Folgenden HfMT Köln) beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Ziel
§ 2	Anwendungsbereich
§ 3	Berufungsverfahren
§ 4	Hausberufungen
§ 5	Status
§ 6	Befristung und Phasen der Juniorprofessur
§ 7	Zielvereinbarung und Statusgespräche
§ 8	Mentorat
§ 9	Zwischen- und Endevaluation
§ 10	Evaluationskommission
§ 11	Externe Gutachten
§ 12	Befangenheit
§ 13	Verfahren zur Zwischenevaluation
§ 14	Verfahren zur Endevaluation
§ 1	Leistungsbereiche und Evaluationskriterien
§ 16	Vorzeitige Evaluation und vereinfachtes Tenure Verfahren
§ 17	Inkrafttreten
Anlage 1	Inhalte des Selbstberichts der Juniorprofessor*in für die Zwischen- und Endevaluation
Anlage 2	Bestandteile des Evaluationsberichts und der Evaluationsunterlagen
Anlage 3	Übersicht: Evaluationsprozess Juniorprofessur

§ 1 Ziel

Die HfMT Köln möchte exzellenten Wissenschaftler*innen und Künstler*innen in einer frühen Karrierephase eine planbare Karriereperspektive eröffnen und auf diese Weise einen Beitrag dazu leisten, diesen Personenkreis weiter zu qualifizieren und langfristig an die HfMT Köln zu binden (Tenure Verfahren) bzw. sich für die Position als Hochschullehrer*in an anderen Hochschulen zu bewerben. Die Ordnung sichert der*dem Juniorprofessor*in mit und ohne Tenure Track ein transparentes, faires und qualitätsgesichertes Evaluationsverfahren zu.

§ 2 Anwendungsbereich

Die Ordnung gilt für Juniorprofessor*innen (W1) mit Aufstiegsoption auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur (Tenure Track) sowie für Juniorprofessor*innen ohne Tenure Track gemäß § 32 KunstHG.

§ 3 Berufungsverfahren

(1) Die Berufung auf eine Juniorprofessur mit und ohne Tenure Track folgt den allgemeinen Regelungen für die Berufung auf Professuren der Berufsordnung der HfMT Köln in ihrer jeweils gültigen Fassung. Zum Zeitpunkt der Ernennung für eine wissenschaftliche Juniorprofessur muss die Promotion abgeschlossen sein. Die Promotion gilt als abgeschlossen, wenn die*der Promovierende nach der zugrundeliegenden Promotionsordnung berechtigt ist, den Doktorgrad zu tragen.

(2) Im Rahmen des Auswahlverfahrens soll die*der Kandidat*in einen Vorschlag für einen Arbeitsplan für die ersten drei Jahre der Juniorprofessur einreichen.

§ 4 Hausberufungen

Bewerber*innen, die an der HfMT Köln promoviert wurden und sich auf eine wissenschaftliche Juniorprofessur bewerben, sollen nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen sein. Bewerber*innen, die an der HfMT Köln einen künstlerischen Abschluss erworben haben und sich auf eine künstlerische Juniorprofessur bewerben, sollen in der Regel nach Studienabschluss die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der HfMT Köln künstlerisch tätig gewesen sein. Lehraufträge, die 3 SWS nicht überschreiten, bleiben von dieser Regelung unberührt. Soweit nichts anderes in dieser Ordnung geregelt ist, gilt das Verfahren gemäß der Berufsordnung der HfMT Köln.

§ 5 Status

Juniorprofessor*innen bewirtschaften Drittmiteinnahmen und ggfs. das ihnen zugesagte Budget selbstständig unter Berücksichtigung der entsprechenden haushalterischen Bestimmungen sowie der hochschulinternen Regelungen. Ihnen obliegt die eigenständige Betreuung von Qualifikationsarbeiten (d.h. Abschlussprüfungen, -arbeiten und -projekte sowie Promotionen bei wissenschaftlichen Juniorprofessuren und Konzertexamen bei künstlerischen Juniorprofessuren).

§ 6 Befristung und Phasen der Juniorprofessur

(1) Das Beamten-/Dienstverhältnis von Juniorprofessor*innen ist zunächst auf drei Jahre befristet (1. Phase der Juniorprofessur). Vor Ablauf dieser Frist wird im dritten Jahr der Tätigkeit eine Zwischenevaluation gemäß der bisherigen Leistungen der Juniorprofessor*in durchgeführt. Fällt die Evaluation positiv aus, wird das Beamten-/Dienstverhältnis um weitere drei Jahre (2. Phase der Juniorprofessur) auf insgesamt sechs Jahre verlängert (vgl. § 16).

(2) Die Berufung auf eine Juniorprofessur mit Tenure Track begründet noch keine Übernahmegarantie. Erst bei positiver Endevaluation ist der Tenure Track grundsätzlich verbindlich. In diesem Fall wird von einer Ausschreibung der W2-/W3-Professur abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht. Die Lehrveranstaltungen der Juniorprofessor*innen werden mind. einmal innerhalb der 1. Phase und innerhalb der 2. Phase in geeigneter Weise evaluiert und die Ergebnisse in strukturierter Form der Evaluationskommission vorgelegt.

§ 7 Zielvereinbarung und Statusgespräche

(1) Im Rahmen des Abschlusses eines Berufungsverfahrens auf die Juniorprofessur wird eine Zielvereinbarung erstellt, die Bestandteil der Berufsvereinbarung ist. Mit der Zielvereinbarung werden konkrete Ziele in den Leistungsdimensionen Lehre, Forschung bzw. künstlerische Entwicklungsvorhaben, akademische Selbstverwaltung sowie ggfs. weiteren Bereichen mit Meilensteinen für die Zwischenevaluation und die Endevaluation vereinbart.

(2) Auf der Grundlage dieser Zielvereinbarung findet zwischen Juniorprofessor*in sowie Rektor*in und Dekan*in einmal vor der Zwischenevaluation (nach 18 Monaten) und einmal nach der Zwischenevaluation (nach 48 Monaten) ein strukturiertes Statusgespräch statt. In diesem Gespräch werden die bisherigen Leistungen und Fortschritte der*des Juniorprofessor*in insb. in den Bereichen Lehre, Forschung bzw. künstlerische Entwicklung, akademische Selbstverwaltung und Weiterbildung reflektiert und frühzeitig auf positive Aspekte sowie potentielle Fehlentwicklungen hingewiesen. Die*der Rektor*in und die*der Dekan*in geben der*dem Juniorprofessor*in eine Rückmeldung in Bezug zu den vereinbarten Zielen sowie eine Einschätzung zur diesbezüglichen Leistung und sprechen darüber hinaus Empfehlungen zu weiteren Karriereschritten der*des Juniorprofessor*in aus. Die*der Juniorprofessor*in fertigt ein Kurzprotokoll über das Gespräch an, das von allen Teilnehmenden unterzeichnet und den Evaluationsunterlagen beigelegt wird.

§ 8 Mentorat

(1) Für jede*n Juniorprofessor*in wird ein*e entfristete Professor*in (intern oder extern) als persönliche*r Mentor*in benannt. Die*der Juniorprofessor*in besitzt das Vorschlagsrecht für die Besetzung des Mentorats. Das Mentorat wird von der*dem Rektor*in bestätigt. Es soll spätestens sechs Monate nach Dienstantritt eingesetzt sein.

(2) Die*der Mentor*in nimmt folgende Aufgaben wahr:

- übernimmt eine Vertrauensfunktion für den*die Juniorprofessor*in
- berät und unterstützt die*den Juniorprofessor*in beim Aufbau ihres Arbeitsbereichs, der Ausübung der Lehre, Initiierung von Projekten, bei der Erstellung von Drittmittelanträgen, dem Aufbau von Netzwerken, geeigneten Weiterbildungen etc.
- berät und unterstützt bei der Einschätzung der erbrachten Leistungen
- führt einmal im Jahr ein strukturiertes Jahresgespräch mit der*dem Juniorprofessor*in mit dem Ziel, Fehlentwicklungen früh zu erkennen und die Leistungen und Fortschritte der Juniorprofessor*in realistisch einzuschätzen. Das Jahresgespräch wird von der*dem Juniorprofessor*in rechtzeitig initiiert und organisiert und in einem kurzen Ergebnisprotokoll dokumentiert. Das Ergebnisprotokoll wird vertraulich zwischen Juniorprofessor*in und Mentor*in behandelt.

(3) Auf Wunsch der*des Juniorprofessor*in kann die*der Mentor*in in die Zwischen- und Endevaluation einbezogen werden und eine schriftliche Stellungnahme zur Bewertung des Fortschritts der*des Juniorprofessor*in in Bezug auf die Zielvereinbarung einreichen. In begründbaren Fällen kann die*der Juniorprofessor*in die*den Mentor*in in Rücksprache mit der*dem Rektor*in wechseln.

§ 9 Zwischen- und Endevaluation

Die Zwischenevaluation führt zu einer Entscheidung hinsichtlich der Weiterbeschäftigung der*des Juniorprofessor*in am Ende der ersten drei Beschäftigungsjahre (1. Phase). Sie stellt auch im Erfolgsfall kein Präjudiz der Tenure-Entscheidung dar, ist aber ein wichtiger Indikator. Im Falle einer positiven Evaluation dient sie zudem der Identifikation von ggf. kritischen Punkten und zu deren Nachbesserung. Die Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen und ggf. zu kritischen Bereichen erfolgt in schriftlicher Form durch die*den Rektor*in an den*die Stelleninhaber*in. Die Entscheidung über Tenure erfolgt bei Juniorprofessuren mit Tenure Track bei positiver Endevaluation.

§ 10 Evaluationskommission

(1) Für die Zwischen- und Endevaluation setzt die*der Rektor*in auf Vorschlag der*des Dekan*in eine Evaluationskommission ein.

(2) Der Kommission gehören mit Stimmrecht an:

- die*der Dekan*in bzw. Prodekan*in als Vorsitzende*r
- mind. drei Professor*innen, die fachlich kompetent ein entsprechendes künstlerisches bzw. wissenschaftliches Fach vertreten, davon ist mind. ein Mitglied durch ein*e hochschulexterne*n Expert*in zu besetzen.
- mind. eine Vertretung aus dem Mittelbau
- mind. ein*e Studierende*r

Darüber hinaus gehören der Kommission die Gleichstellungsbeauftragte und ggfs. die Schwerbehindertenvertretung als beratende Mitglieder an.

(3) Die Professor*innen müssen über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder sowie die*der Vorsitzende zum Zeitpunkt der Beschlussfassung anwesend sind. Die Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit in geheimer Abstimmung gefällt. Enthaltungen sind nicht zulässig. Das Einreichen von Sondervoten ist gemäß den Regelungen der Berufungsordnung der HfMT Köln möglich.

(4) Es ist wünschenswert, dass der Kommission zur Endevaluation mind. ein professorales Mitglied angehört, dass bereits Kommissionsmitglied bei der Zwischenevaluation war.

(5) Die Aufgaben der Kommission umfassen

- die Durchführung und Administration der Zwischen- bzw. Endevaluation
- das Einholen von externen Gutachten
- die Bewertung der Leistungen und des Zukunftspotentials der*des Juniorprofessor*in im nationalen und internationalen Vergleich sowie die Beurteilung der Integration in die Hochschule der*des Juniorprofessor*in gemäß den Zielvereinbarungen
- Sie spricht eine Empfehlung zur Verlängerung bzw. Verstetigung der*des Juniorprofessor*in oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens an die*den Rektor*in aus.

(5) Der Evaluationskommission werden folgende Unterlagen zur Entscheidung zur Verfügung gestellt:

- Zielvereinbarung im Rahmen der Berufsvereinbarung sowie die nach der Zwischenevaluation angepassten Zielvereinbarung (bei der Endevaluation)
- Stellenausschreibung
- Zwischenberichte (bei der Endevaluation)
- Lehrevaluationsergebnisse
- Selbstberichte der*des Juniorprofessor*in
- Ggfs. Stellungnahmen der*des Mentor*in
- Protokoll der Statusgespräche zwischen Juniorprofessor*in sowie Dekan*in und Rektor*in
- Externe Gutachten aus der Zwischenevaluation (bei der Endevaluation)

§ 11 Externe Gutachten

(1) Die Evaluationskommission gibt sowohl zur Zwischen- als auch Endevaluation je zwei Gutachten in Auftrag. Die Auswahl und Bestellung der Gutachter*innen setzt voraus, dass diese über eine hinreichende fachliche und didaktische Expertise im jeweiligen Bereich verfügen. Die Gutachter*innen sollen ausgezeichnete hauptamtliche Künstler*innen bzw. Wissenschaftler*innen mit weitreichender Lehrerfahrung im Hochschulbereich sein. Die Gutachter*innen sollen aus verschiedenen Institutionen stammen.

(2) Als Grundlage für ihre schriftliche Beurteilung erhalten die Gutachter*innen den Selbstbericht der*des Juniorprofessor*in, die Zielvereinbarung, die Stellenausschreibung sowie die Ergebnisse der Lehrevaluation. In der gutachterlichen Stellungnahme ist darauf einzugehen, ob die*der Juniorprofessor*in für das Fachgebiet aufgrund der erbrachten Leistungen hervorragend geeignet ist. Dabei wird ihr*sein Beitrag zur

wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Erkenntnis und Praxis beurteilt.

(3) In den Gutachten zur Zwischenevaluation sollen die Gutachter*innen auch den aktuellen Entwicklungsstand der*des Juniorprofessor*in und ihr*sein Potenzial in den entsprechenden Schwerpunkten (Kunst, Forschung, Lehre) beurteilen sowie perspektivisch einschätzen, ob am Ende der 2. Phase der Juniorprofessur mit den vereinbarten Leistungen gerechnet werden kann.

(4) Es wird im Gutachten kenntlich gemacht, welche Sachverhalte und Bewertungsmaßstäbe der Entscheidung zugrunde liegen, auf welcher wissenschaftlich-fachlichen Annahme bzw. auf welchem künstlerisch-reflektierten Ansatz die Bewertung beruht und welche wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Leistungen zum begründeten Schluss führen, dass die*der Juniorprofessor*in besondere wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen erbracht hat. Zudem wird im Gutachten eine Empfehlung zur Eignung der Juniorprofessor*in als Hochschullehrer*in ausgesprochen. Bei deutlichen Abweichungen der Gutachten untereinander kann die Hochschule weitere Gutachten einholen.

(5) Bei der Endevaluation soll ein*e Gutachter*in beteiligt sein, die*der bereits in der Zwischenevaluation ein Gutachten erstellt hat. Hier gelten die gleichen Regeln wie in der Zwischenevaluation bzgl. Auswahl der Gutachter*innen.

§ 12 Befangenheit

Bei der Evaluation der*des Juniorprofessor*in ist zu jedem Zeitpunkt sicherzustellen, dass keine Personen beteiligt sind, die wegen Befangenheit auszuschließen sind. Es gelten die rechtlichen Regelungen sowie die Regelungen zum Umgang mit Befangenheit der HfMT Köln in ihrer jeweils gültigen Fassung.

§ 13 Verfahren zur Zwischenevaluation

(1) Die*der Juniorprofessor*in beantragt nach Ablauf der ersten 24 Monate der 1. Phase der Juniorprofessur schriftlich die Einleitung des Verfahrens zur Zwischenevaluation. 9 Monate vor Ablauf der 1. Phase der Juniorprofessur (d.h. nach Ablauf der ersten 27 Monaten) ist der Selbstbericht durch die Juniorprofessor*in einzureichen (vgl. Anlage 1). Die rechtzeitige Beantragung liegt in der Verantwortung der*des Juniorprofessor*in. Erfolgt die Beantragung des Verfahrens ohne Angabe von Gründen (z. B. Krankheit, Geburt eines Kindes o.ä.; vgl. § 15 Abs. 4) nicht fristgerecht, führt dies zu keiner Verlängerung der max. Vertragslaufzeit der Juniorprofessur von 6 Jahren.

(2) Die Evaluationskommission legt der*dem Rektor*in einen Evaluationsbericht (vgl. Anlage 2) vor, der insbesondere auf die Qualität der Entwicklung des*der Juniorprofessor*in und die Umsetzung der Zielvereinbarungen eingeht. Gegenstand der Evaluierung sind alle Aufgabenbereiche einer Juniorprofessur in Forschung, Kunst, Lehre und Selbstverwaltung sowie ggfs. weiteren Bereichen gemäß der Zielvereinbarung. Des Weiteren enthält der Bericht ein Votum an die*den Rektor*in und formuliert die weiteren Erwartungen an den*die Juniorprofessor*in, die für den erfolgreichen Abschluss der 2. Phase der Juniorprofessur zu erfüllen sind.

(3) Die*der Rektor*in trifft auf der Grundlage des Votums der Evaluationskommission die Entscheidung über eine Verlängerung des Beamten-/Dienstverhältnisses. Die*der Juniorprofessor*in wird der Bericht der Kommission ebenfalls zur Verfügung gestellt. Hat sich die*der Juniorprofessor*in nicht bewährt, ist sie*er vor der Entscheidung über die Verlängerung anzuhören.

(4) Eine Entscheidung erfolgt mind. drei Monate vor Ablauf der Befristung, vorbehaltlich, dass alle Fristen eingehalten wurden.

(5) Das Beamten-/Dienstverhältnis einer*eines Juniorprofessor*in kann um bis zu einem Jahr verlängert werden, wenn sie*er sich als Hochschullehrer*in nicht bewährt hat.

(6) Die*der Rektor*in teilt der Juniorprofessor*in die Entscheidung mit und begründet sie. Die Zielvereinbarungen werden falls notwendig auf Basis des Evaluationsberichts durch die*der Rektor*in mit der*dem Juniorprofessor*in angepasst. Mit Vorlage der überarbeiteten Zielvereinbarungen ist die Zwischenevaluation abgeschlossen.

§ 14 Verfahren zur Endevaluation

(1) Die*der Juniorprofessor*in beantragt zwölf Monate vor Ablauf der Befristung in der 2. Phase der Juniorprofessur schriftlich die Endevaluation bzw. bei einer Juniorprofessur mit Tenure Track die Einleitung des Tenure Track-Verfahrens. 9 Monate vor Ablauf der 2. Phase der Juniorprofessur ist der Selbstbericht (vgl. Anlage 1) durch die*den Juniorprofessor*in einzureichen. Die rechtzeitige Beantragung liegt in der

Verantwortung der*des Juniorprofessor*in. Erfolgt die Beantragung des Verfahrens ohne Angabe von Gründen (z. B. Krankheit, Geburt eines Kindes o.ä.; vgl. vgl. § 15 Abs. 4) nicht fristgerecht, führt dies zu keiner Verlängerung der max. Vertragslaufzeit von 6 Jahren. Eine Entscheidung erfolgt mind. drei Monate vor Ablauf der Befristung, vorbehaltlich, dass alle Fristen eingehalten wurden.

(2) Die*der Juniorprofessor*in fügt dem Selbstbericht eine schriftliche Erklärung bei, dass die Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher und künstlerischer Praxis der HfMT Köln in ihrer jeweils gültigen Fassung eingehalten wurden. Des Weiteren legt die*der Juniorprofessor*in eine Themenliste mit mindestens drei Themen für den wissenschaftlichen Vortrag bzw. drei Vorschläge für die künstlerische Präsentation sowie einen Vorschlag für die Lehrprobe bei.

(3) Die*der Rektor*in nimmt den Antrag der Juniorprofessor*in an. Mit der Annahme beauftragt die*der Rektor*in Absprache mit der*den Dekan*in die Evaluationskommission, die Endevaluation und ggf. die Vorbereitung eines Berufungsvorschlags bei Juniorprofessuren mit Tenure Track durchzuführen.

(4) Nach Abgabe des Selbstberichtes trifft die Evaluationskommission eine Wahl aus der vorgeschlagenen Themenliste und lädt die*den Juniorprofessor*in zu einem wissenschaftlichen Vortrag bzw. einer künstlerischen Präsentation mit anschließender Diskussion ein. Diese sind hochschulöffentlich. Zwischen der Einladung und dem Termin für den Vortrag bzw. die Präsentation inkl. Diskussion sollen mind. 4 Wochen liegen. Durch den Vortrag bzw. die Präsentation soll ein Urteil über die Fähigkeit zur wissenschaftlichen Diskussion bzw. zur künstlerischen Präsentation und Erörterung ermöglicht werden; sie*er ist in der Lage, wissenschaftliche Fragestellungen und Ergebnisse bzw. künstlerische Konzepte und Präsentationsformen fachlich vorgebildeten Zuhörer*innen kritisch darzulegen. Darüber hinaus findet eine hochschulöffentliche Lehrprobe mit anschließendem nicht-öffentlichem Kolloquium mit der Kommission statt.

(5) Die Evaluationskommission bewertet auf Basis aller vorliegender Dokumente, Stellungnahmen und des wissenschaftlichen Vortrags bzw. der künstlerischen Präsentation sowie der Lehrprobe und dem Kolloquium die Leistungen der*des Juniorprofessor*in. Dabei hat sie alle Aufgabenbereiche einer Juniorprofessur in Forschung, Kunst, Lehre und Selbstverwaltung sowie ggfs. weiterer Aufgabenbereiche gemäß Zielvereinbarung zu berücksichtigen.

(6) Die Evaluationskommission erstellt abschließend einen Bericht (vgl. Anlage 2) mit einem Votum zur Feststellung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung als Hochschullehrer*in. Die Kommission spricht eine begründete Empfehlung zur Übernahme in ein unbefristetes Beamten-/Dienstverhältnis bei einer Juniorprofessur mit Tenure Track oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens aus. Der Bericht stellt im Falle eines positiven Evaluationsergebnisses einen Vorschlag für die Berufung bei einer Juniorprofessur mit Tenure Track dar. Die gemäß der §§ 9 und 10 der Berufsordnung der HfMT Köln vorgesehenen Beteiligungsrechte des Fachbereichs bleiben unberührt.

(7) Die*der Rektor*in trifft auf der Grundlage des Votums der Evaluationskommission und des Beschlusses im Fachbereichsrat die Entscheidung über eine Übernahme auf eine W-Professur auf Lebenszeit bei Juniorprofessuren mit Tenure Track. Das weitere Verfahren erfolgt nach den Regelungen des Berufungsverfahrens für Professuren gemäß der Berufsordnung der HfMT Köln.

(8) Die*der Juniorprofessor*in wird der Bericht ebenfalls zur Verfügung gestellt. Hat sich die*der Juniorprofessor*in nicht bewährt, ist sie*er vor der Entscheidung über die Verlängerung anzuhören. Soweit festgestellt wird, dass er*sie sich nicht bewährt hat, ist die Entscheidung gegenüber der*dem Juniorprofessor*in schriftlich zu begründen.

(9) Das Beamten-/Dienstverhältnis einer*eines Juniorprofessor*in mit Tenure Track kann um bis zu einem Jahr verlängert werden, wenn sie*er sich als Hochschullehrer*in nicht bewährt hat. Das Beamten-/Dienstverhältnis einer*eines Juniorprofessor*in ohne Tenure Track kann um bis zu einem Jahr verlängert werden, wenn sie*er sich als Hochschullehrer*in bewährt hat.

§ 15 Leistungsbereiche und Evaluationskriterien

(1) Es gelten die folgenden Leistungsbereiche und Evaluationskriterien/-grundlagen für die Zwischen- und Endevaluation der Juniorprofessur (nicht abschließend):

Qualität der Forschung

- Originalität der Forschungsfrage, innovativer Charakter des Forschungsansatzes, Beiträge zur methodischen und konzeptionellen Weiterentwicklung im Forschungsfeld
- Wissenschaftliche Publikationen, insb. Monographien und Beiträge in begutachteten wissenschaftlichen Zeitschriften, Herausgeberschaften

- Beiträge auf wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen
- (Mit-)Organisation von wissenschaftlichen Tagungen, Konferenzen, Workshops etc. mit Bezug zur Juniorprofessur
- Einwerbung von Projekten und Drittmitteln in kompetitiven Verfahren
- Wissenschaftliche Nachwuchsförderung (u.a. Betreuung von Promotionen, Mentoring)
- Begutachtungstätigkeiten sowie Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Fachgesellschaften, weiteren einschlägigen Gremien und Institutionen
- Eigene Preise, Auszeichnungen, Stipendien
- Projekte außerhalb der Hochschule (Third Mission/Transfer) können entsprechend berücksichtigt werden, wenn ein Bezug zur Forschungsarbeit (und/oder der Lehre) deutlich erkennbar ist.

Qualität der künstlerischen Praxis und Entwicklungsarbeit

- Durchführung umfangreicher künstlerischer Projekte innerhalb und außerhalb der Hochschule von besonderer Originalität
- Projekte außerhalb der Hochschule (Third Mission/Transfer) können entsprechend berücksichtigt werden, wenn ein Bezug zur künstlerischen Praxis bzw. Entwicklungsarbeit (und/oder der Lehre) deutlich erkennbar ist.
- Organisation von Tagungen, Konferenzen, Workshops, Festivals etc. mit Bezug zur Juniorprofessur
- Künstlerische Nachwuchsförderung (Mentoring, Konzertexamen etc.)
- Begutachtungstätigkeiten sowie Mitgliedschaften in Kommissionen, einschlägigen Gremien und Institutionen
- Eigene Preise, Auszeichnungen, Stipendien
- Einwerbung von Mitteln für künstlerische Projekte

Qualität in der Lehre

- Nachweis erfolgreicher Lehrtätigkeit (inkl. der grundständigen Lehre), z. B. durch Lehrevaluationen
- Betreuung, Prüfung und Beratung von Studierenden, inkl. Abschlussarbeiten
- Beiträge zur Curriculumsentwicklung
- Beiträge zur Entwicklung und Umsetzung innovativer und/oder interdisziplinärer Lehrkonzepte und -formate
- Lehrpreise
- Besondere Auszeichnungen und Stipendien für Studierende sowie die erfolgreiche Vermittlung von Absolvent*innen in das entsprechende Berufsfeld

Weitere Leistungsdimensionen

- Engagement in der akademischen Selbstverwaltung
- Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung, insb. in der Hochschuldidaktik
- Aktivitäten zur hochschulweiten Vernetzung und beim Aufbau externer Kooperationen
- Darüber hinaus finden besondere Beiträge zur allgemeinen Hochschulentwicklung, zum Transfer/Third Mission, Open Science, in der Gleichstellung sowie Diversität und zur Internationalisierung Berücksichtigung.

(2) Konkretisiert werden diese Kriterien durch die individuell festgelegten Ziel- und Leistungsvereinbarungen unter Einbeziehung der Stellenausschreibung der Hochschule mit der*dem Juniorprofessor*in. Dabei erfolgt in der Zwischenevaluation nicht nur die Bewertung der erbrachten Leistungen, sondern auch eine Einschätzung zum Entwicklungspotential der Juniorprofessor*in zur Eignung als Hochschullehrer*in.

(3) Maßgeblich für ein positives Ergebnis der Endevaluation und ggfs. der Gewährung von Tenure sind insbesondere die grundsätzliche künstlerische oder wissenschaftliche Exzellenz und Lehrkompetenz sowie der weiteren in der Zielvereinbarung festgelegten Leistungsdimensionen, die auf Basis der Evaluationskriterien festgestellt werden.

(4) Die Unterbrechungen der Beamten-/Dienstzeiten der*des Juniorprofessor*in aufgrund von Beurlaubungen für familiäre Pflichten, wissenschaftliche bzw. künstlerische Zwecke oder aufgrund von Krankheiten sind bei der Evaluierung angemessen zu berücksichtigen. Sofern diese Beurlaubungen zu einer

Verlängerung des Beamten-/Dienstverhältnisses führen, verlängert sich der Evaluationszeitraum im gleichen Umfang. Darüber hinaus können besondere Belastungen, soweit bekannt, u.a. bei chronischen Erkrankungen, migrationsbezogene Belastungen, Schwangerschaft, Care Arbeit o.ä. angemessen in die Bewertung einfließen.

§ 16 Vorzeitige Evaluation und vereinfachtes Tenure Verfahren

Sofern ein*e Juniorprofessor*in mit Tenure Track vor Abschluss des in dieser Ordnung bestimmten Evaluationsverfahrens einen höherwertigen Ruf auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur an eine andere Hochschule erhält oder beim Vorliegen besonderer Preise und wissenschaftlicher Leistungen (ERC Grant, Leibniz Preis, Heisenberg-Professur o.ä.) bzw. herausragender künstlerischer Leistungen im internationalen Kontext kann zur Rufabwehr in sinngemäßer Anwendung der Regelungen des § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 und 5 KunstHG ein verkürztes Evaluationsverfahren zur Verstetigung bereits zu diesem Zeitpunkt der Vertragslaufzeit der Juniorprofessur eröffnet werden. Da die Qualitätssicherung durch Vorliegen des Rufs an eine andere Hochschule bzw. durch ein qualitativ hochwertiges Peer-review-Verfahren bzw. gleichwertige künstlerische Bewertungsverfahren erfolgt, kann u. a. auf externe Gutachten verzichtet werden. Das Rektorat entscheidet hierüber auf Antrag des Fachbereichs im Einzelfall. Ein Antrag auf vorzeitige Verstetigung kann in der Regel frühestens 36 Monate nach Dienstantritt gestellt werden.

§ 17 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt einen Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule für Musik und Tanz Köln in Kraft. Sie gilt für alle anhängigen Verfahren zur Zwischen- und Endevaluation von Juniorprofessor*innen.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 03.07.2024

Köln, den 09.07.2024

Der Rektor der Hochschule für Musik und Tanz Köln
Professor Tilmann Claus

ANLAGE 1

Inhalte des Selbstberichts der Juniorprofessor*in für die Zwischen- und Endevaluation

Der Selbstbericht soll insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Lebenslauf
- Beschreibung der Lehr- und Forschungsprojekte bzw. der künstlerischen Projekte mit Bezug zur Zielvereinbarung
- Publikationsliste oder Dokumentation der künstlerischen Projekte im Rahmen der Juniorprofessur (und ggfs. außerhalb der Hochschule)
- Übersicht über beantragte und eingeworbene Projekte sowie Drittmittel mit Listung des selbst eingeworbenen Anteils, Fördermittelgeber (getrennt nach begutachteten und anderen Verfahren), Projektleitung/-beteiligung; ggfs. geplante Projektanträge
- Angaben zu künstlerischen oder Forschungs Kooperationen und sonstigen künstlerischen oder wissenschaftlichen Aktivitäten
- Liste eigener Preise und Auszeichnungen, Stipendien
- Übersicht über Lehrveranstaltungen und Anzahl der abgenommenen Prüfungen (inklusive der Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen)
- Übersicht über laufende und abgeschlossene Studienabschlussarbeiten, Bachelor- und Masterprojekte und Promotionen
- Lehrkonzeption (Erläuterung von Lehrformen und Methoden, Selbstverständnis als Lehrende*r)
- Besondere Auszeichnungen und Stipendien für Studierende sowie ggfs. Angaben für die erfolgreiche Vermittlung von Absolvent*innen in das entsprechende Berufungsfeld
- Mitwirkung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung (inkl. Aufgaben u. Rolle)
- Weiterbildungen, insbesondere zur Hochschuldidaktik
- Aktivitäten im Bereich Third Mission/kulturelle Bildung/Transfer
- Weiteres Engagement innerhalb und außerhalb der Hochschule, insb.
 - o organisierte und/oder besuchte Tagungen, eigene Vorträge, Festivalbesuche mit Bezug zur Hochschultätigkeit etc.
 - o durchgeführte Aufführungsformate
 - o Vernetzungsaktivitäten im Rahmen der Professur
 - o Gleichstellungsbezogene Aktivitäten (Gender und Diversität)
 - o Mitgliedschaften in Fachgesellschaften, Vereinigungen, Verbänden, außerhochschulischen Kommissionen etc.
- Angaben zur Internationalität (z. B. eigene Gastaufenthalte, Einladung internationaler Gäste)
- Freiwillige Angaben zu besonderen familiären Belastungen durch Care Arbeit, chronische Krankheiten, Migrationserfahrung o.ä., die bei der Bewertung berücksichtigt werden sollen.

Dem Selbstbericht ist eine Darstellung der Umsetzung der jeweilig geltenden Zielvereinbarung vorzulegen. Der Selbstbericht der 1. Phase soll zusätzlich eine Beschreibung der geplanten Vorhaben und Ziele für die 2. Phase der Juniorprofessur enthalten.

Bei der Endevaluation soll der Bericht von Juniorprofessor*innen mit Tenure Track zusätzlich eine Beschreibung der geplanten Ausgestaltung der Professur sowie eine Beschreibung der geplanten Vorhaben und Ziele für die kommenden fünf Jahre enthalten.

Die Bestandteile des Selbstberichts sind gemäß der Art der Juniorprofessur (künstlerische oder wissenschaftliche Juniorprofessur), der inhaltlichen Ausrichtung der Juniorprofessur sowie der Vereinbarungen gemäß Zielvereinbarung auszuwählen bzw. unterschiedlich zu gewichten.

ANLAGE 2

Bestandteile des Evaluationsberichts

- Kurze Beschreibung des Evaluationsverfahrens (Vorgehensweise, Begründung der Auswahl der externen Gutachter*innen etc.)
- Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
- Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
- Darstellung und Bewertung der Leistungen in Lehre, Kunst, Forschung
- Darstellung und Bewertung der Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung sowie des weiteren Engagements auf Basis der in Zielvereinbarung festgelegten Bereiche
- Bewertung der Gesamtleistung und Einschätzung des Potentials für die weitere Entwicklung des*der Juniorprofessor*in
- Zusammenfassung (wesentliche Ergebnisse und Empfehlung der Evaluationskommission)

Bestandteile der Evaluationsunterlagen

- Zielvereinbarung
- Stellenausschreibung
- Selbstberichte der Juniorprofessor*in
- Protokolle Statusgespräche mit Rektor*in und Dekan*in
- Berichte/Empfehlungen der Evaluationskommission
- Externe Gutachten
- Schriftliche Stellungnahme der*des Mentor*in (fakultativ)
- Ggfs. weitere relevante Unterlagen

ANLAGE 3

Übersicht: Evaluationsprozess Juniorprofessur

