Amtliche Mitteilungen der

Philipps Universität Marburg

Veröffentlichungsnummer: 08/2009 **Veröffentlicht am: 19.08.2009**

Leitlinien

zur Zwischenevaluation der Juniorprofessuren an der Philipps-Universität Marburg

Präambel

Die vorliegenden Leitlinien beschreiben Verfahrensregeln für die Zwischenevaluation im dritten Jahr einer Juniorprofessur. Sie sind allen Juniorprofessorinnen und -professoren an der Philipps-Universität zu Beginn ihrer Beschäftigung in geeigneter Form bekanntzugeben.

Ziel der Zwischenevaluation ist die Feststellung der Bewährung im Amt unter dem Aspekt vorhandener Entwicklungspotentiale zu selbstständiger Wahrnehmung der Aufgaben in Wissenschaft bzw. Kunst durch Forschung und Lehre im jeweiligen Fach, der Sicherstellung des Lehrangebotes und Prüfungswesens im jeweiligen Fach sowie der Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung. Die Evaluation muss der ambivalenten Stellung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors, die durch die rechtliche Gleichstellung mit den W2/W3 Professuren erwächst, gerecht werden und berücksichtigen, dass sie Dienstverpflichtungen übernehmen, für deren dauerhafte Übernahme sie sich eigentlich erst qualifizieren sollen.

Die Leitlinien wurden vom Senat der Philipps-Universität am 09.02.2009 beschlossen, nachdem ihnen zuvor bereits das Präsidium am 27.01.2009 und das Erweiterte Präsidium am 05.02.2009 zugestimmt hatten.

1. Rechtliche Voraussetzungen

Juniorprofessorinnen und -professoren werden gemäß § 74 Abs. 4 Hessisches Hochschulgesetz (HHG) für die Dauer von drei Jahren beschäftigt. Das Angestellten- oder Beamtenverhältnis soll mit ihrer Zustimmung spätestens vier Monate vor seinem Ablauf um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie sich in Forschung und Lehre weiterqualifiziert haben. Die Entscheidung trifft das Präsidium auf Vorschlag des Dekanats. Juniorprofessorinnen und -professoren, die sich nicht bewährt haben, können ein weiteres Jahr beschäftigt werden.

2. Zeitplan

Der oben beschriebene Zeitrahmen soll einerseits dem berechtigen Interesse der Juniorprofessorinnen und -professoren nach einer möglichst langen Etablierungsphase an der Philipps-Universität Rechnung tragen, andererseits soll sowohl für die zu evaluierenden Juniorprofessorinnen und -professoren wie auch für die Universität zu einem möglichst frühen Zeitpunkt Gewissheit über die Fortführung der Juniorprofessur bestehen.

Aus den vorgesehenen Verfahrensschritten ergibt sich folgender Zeitplan:

Verfahrensschritt	**Dauer**	**Zeitleiste (nach Dienstbeginn)**
Verfahrenseröffnung durch das Dekanat		2 Jahre, 5 Monate
Selbstbericht der/des JP	4 Wochen	2 Jahre, 6 Monate
Einsetzung der Evaluationskommission durch den Fachbereichsrat		
Bestimmung der externen Gutachterinnen/Gutachter durch die Evaluationskommission		
Gutachten der externen Gutachterinnen/Gutachter	4 Wochen	2 Jahre, 7 Monate
Bericht der Evaluationskommission	2 Wochen	2 Jahre, 8 Monate
Stellungnahme der/des JP und ggf. des Instituts	1 Woche	2 Jahre, 8 Monate
Stellungnahme des Fachbereichsrates und Vorschlag des Dekanats an das Präsidium	3 Woche	2 Jahre, 8 Monate
Beschluss des Präsidiums		
Aushändigung des Abschlusszertifikats an die/den JP	2 Wochen	2 Jahre, 9 Monate

3. Verfahrensschritte

3.1. Verfahrenseröffnung

Das Verfahren wird eröffnet, indem das Dekanat des Fachbereiches die Juniorprofessorin oder -professor fristgerecht zur Einreichung eines Selbstberichts auffordert.

3.2. Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors

Die Juniorprofessorin oder -professor legt eine Dokumentation ihrer/seiner Leistung in den ersten zweieinhalb Jahren der Juniorprofessur vor. Diese besteht aus einer persönlichen Stellungnahme zu seiner bisherigen Tätigkeit und den Rahmenbedingungen am Institut oder Fachbereich, sowie einer Dokumentation, die die erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre und im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung belegt (Details siehe „4. Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors“).

3.3. Einsetzung der Evaluationskommission durch den Fachbereichsrat

Der Fachbereichsrat setzt eine Evaluationskommission ein, die aus mindestens fünf Mitgliedern besteht: drei Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren und je einem Mitglied aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitglieder und der Studierenden. Eine Professorin oder ein Professor muss aus einem anderen Fachgebiet als dem der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors stammen. Auf Antrag kann die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor eine Mentorin oder einen Mentor als beratendes Mitglied für die Evaluationskommission vorschlagen.

3.4. Bestimmung der externen Gutachterinnen/Gutachter

Die Evaluationskommission bestimmt zwei externe Gutachterinnen/Gutachter, die um eine schriftliche Beurteilung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors gebeten werden sollen.

Die Gutachterinnen/Gutachter sollen ausgezeichnete und in dem Fachgebiet der Juniorprofessur einschlägige Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler sein. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit von Gutachterinnen/Gutachtern und Juniorprofessorin/Juniorprofessor muss gewährleistet sein (vgl. hierzu die Befangenheitskriterien der Philipps-Universität Marburg). Die/der Juniorprofessorin/Juniorprofessor kann Vorschläge für die zu bestellenden Gutachterinnen/Gutachter unterbreiten.

3.5. Evaluation durch die externen Gutachterinnen/Gutachter
Als Grundlage für ihr Gutachten erhalten die externen Gutachterinnen/Gutachter den von der Juniorprofessorin/vom Juniorprofessor abgefassten Selbstbericht sowie die Dokumentation der bisher erbrachten Leistungen, beides in deutscher oder englischer Sprache. Außerdem erhalten die Gutachterinnen/Gutachter diesen Leitfaden sowie auch die Hinweise zu den Befangenheitskriterien der Philipps-Universität Marburg.

Die Gutachterinnen/Gutachter sollen in erster Linie die Forschungsaktivitäten und -erfolge der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors beurteilen, und darüber hinaus auch eine perspektivische Einschätzung für die weiteren drei Jahre abgeben. Sie können in ihre Evaluation auch Aspekte aus der Lehrtätigkeit und Tätigkeiten im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung mit einbeziehen.

Abschließend können die Gutachter/innen eine Empfehlung zur Verlängerung der Juniorprofessur anschließen.

Die Gutachten sind bei der Evaluationsentscheidung über die Forschungsleistung zu berücksichtigen. Sollte die Evaluationskommission, der Fachbereichsrat sowie das Präsidium zu einer anderen Einschätzung und schließlich zu einer anderen Entscheidung kommen als in den Gutachten nahegelegt, muss dies in einer schriftlichen Stellungnahme hinreichend begründet werden.

Der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor sollen nach Abschluss der Evaluation die Gutachten in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt werden.

3.6. Bericht der Evaluationskommission
Auf der Grundlage der vom Juniorprofessor/der Juniorprofessorin eingereichten Unterlagen sowie der externen Gutachten verfasst die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht. Der Bericht umfasst eine Beschreibung und kritische Evaluation von Forschung, Lehre und Gremienarbeit sowie eine Einschätzung der zu erwartenden weiteren wissenschaftlichen Entwicklung der Kandidatin oder des Kandidaten. Der Bericht endet mit einer Empfehlung zur Verlängerung der Juniorprofessur (siehe „6. Bericht der Evaluationskommission“).

Nach Zustellung des Berichts der Evaluationskommission an die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor hat diese/r gegebenenfalls eine Woche Gelegenheit zur Stellungnahme.

Ist die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor an einem Institut tätig, kann, wenn gewünscht, auch das Direktorium dieses Instituts Stellung nehmen. Ihm sind in diesem Fall alle vorliegenden Dokumente (Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors, externe Gutachten, Bericht der Evaluationskommission) zur Verfügung zu stellen. Die Stellungnahme ist innerhalb einer Woche einzureichen.

Der Dekan kann gegebenenfalls Rückfragen an die Evaluationskommission richten.

3.7. Vorschlag des Fachbereichs an das Präsidium

Auf der Basis aller vorliegenden Dokumente nimmt der Fachbereichsrat zu dem Evaluationsergebnis Stellung, und das Dekanat unterbreitet dem Präsidium einen begründeten Vorschlag. Zu empfehlen ist hierbei unabhängig von der jeweiligen Entscheidung eine schriftliche Dokumentation durch die Kommission, die der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor eine qualifizierte Rückmeldung zur bisherigen Tätigkeit und zu etwaigem Handlungsbedarf in einzelnen Feldern bietet.

3.8. Entscheidung durch das Präsidium

Aufgrund aller vorliegenden Dokumente entscheidet das Präsidium über eine Verlängerung der Juniorprofessur. Das Ergebnis der Entscheidung und die Begründung für das Votum werden schriftlich festgehalten.

3.9. Abschlusszertifikat

Zum Ende der Evaluierung sollte der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor ein aussagekräftiges Zertifikat ausgehändigt werden, das Rückschlüsse auf die Bewertung, aber auch auf die Art und die Kriterien des Evaluationsverfahrens zulassen. Dies stellt eine wichtige Hilfe bei Bewerbungsverfahren um eine Professur dar. Diesem Umstand sollte hinsichtlich inhaltlicher Ausgestaltung und Umfang des Zertifikats Rechnung getragen werden.

4. Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors

Der Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors besteht aus zwei Teilen: einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation. Der Bericht ist in deutscher oder englischer Sprache vorzulegen.

Die **persönliche Stellungnahme** besteht aus einem Forschungs- und Lehrbericht sowie einem Bericht zur Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung. Mit diesem Bericht hat die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor auch die Gelegenheit, ihre/seine Forschungsschwerpunkte darzustellen und – auch in Beziehung zu den Arbeiten der Kollegen/innen des Fachbereichs oder anderer Fachbereiche der Philipps-Universität – zu gewichten. Dabei sollten vor allem der Stand der Arbeit am wichtigsten langfristigen Forschungsvorhaben, Problemlösungen und Perspektiven deutlich gemacht werden. Darüber hinaus sollten Pläne und Konzepte für die weitere Ausgestaltung der Juniorprofessur entwickelt werden. Er sollte mindestens drei und maximal zehn Seiten umfassen.

Die von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor einzureichende **Dokumentation** ist einmal in Papierform und einmal in elektronischer Form als pdf-Dokument abzugeben und sollte folgende Unterlagen umfassen:

1. Lebenslauf (mit Angabe von Stipendien, bisheriger beruflicher Positionen, Preisen, Funktionen innerhalb und außerhalb der Universität)
2. Bei einer Juniorprofessur in einem klinischen Bereich (Fachbereich Medizin) Nachweis einer ausreichenden Tätigkeit zur eigenen medizinischen Ausbildung, Vorlage des Facharztabschlusses
3. Skizze des Forschungsvorhabens für das vierte bis sechste Jahr der Juniorprofessur (Thema, Positionierung in der Forschung, methodischer Ansatz, Perspektiven) im Umfang von mindestens drei und höchstens zehn Seiten
4. Nennung und Darstellung von Kooperationen (interne sowie externe)

5. Publikationen im Berichtszeitraum (Bücher, Zeitschriftenartikel, Beiträge in Sammelbänden, Rezensionen, Proceedings. Bislang unveröffentlichte Schriften müssen als solche gekennzeichnet sein)
6. Sonderdrucke oder Kopien von bis zu drei Veröffentlichungen
7. Nennung und Erläuterung der im Berichtszeitraum gestellten Drittmittelanträge
8. Auflistung der im Berichtszeitraum eingeworbenen Drittmittel (Kurzbeschreibung, Mittelgeber, Volumen)
9. Liste der Vorträge (unterschieden nach „eingeladen“ oder „beigesteuert“ bzw. „referiert“ oder „nicht referiert“)
10. Lehrevaluation (Aufstellung der Lehrveranstaltungen mit SWS Umfang und mittlerer Teilnehmerzahl, Zahl der betreuten Examenskandidatinnen/Examenskandidaten und Doktorandinnen/Doktoranden sowie deren Themen, Dokumentation der Lehrevaluation nach gängigen Standards, sofern eine solche in dem jeweiligen Fachbereich bzw. Institut oder von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor durchgeführt worden ist. Bei der Dokumentation zur Lehrevaluation kann es sich sowohl um Studierendenbeurteilungen als auch um Peer Reviews oder externe Lehrevaluationen handeln).
11. Beratende akademische Tätigkeiten (Sprechstunden pro Woche im Semester/in der semesterfreien Zeit, sonstige Betreuung von Studierenden)
12. Besuch hochschuldidaktischer Veranstaltungen/ eigene Weiterbildung
13. Weitere Dokumente (z.B. Belege zu Tätigkeit als Gutachterin/Gutachter, Beraterin/Berater, Herausgeberin/Herausgeber, leitende Funktion in wissenschaftlichen Vereinigungen, Erfolge von Studierenden und wissenschaftlichem Nachwuchs)

5. Bewertungskriterien

Der Evaluation liegen Kriterien zu Grunde, die sich bereits in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass einzelne Leistungen, insbesondere aus dem quantitativen Bereich (Drittmittel, Publikationen), in den jeweiligen Disziplinen unterschiedliche Bedeutung und Realisierungschancen haben. Die unten genannten Bewertungskriterien bieten daher lediglich einen Rahmen der Evaluation, der -abhängig vom Fach- erweitert oder eingegrenzt werden kann. Die Fachbereiche sollen möglichst zu Beginn des Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors die Bedeutung der Bewertungskriterien nach fachspezifischen Gegebenheiten mitteilen.

Ausgangspunkt und Grundlage der Bewertung ist die Überzeugung, dass Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren eigenständige Forscherpersönlichkeiten sind, die in der Lage sind, ihren Forschungs- und Arbeitsbereich selbstständig zu gestalten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuleiten und ihren Arbeitsbereich nach außen zu vertreten.

Die Weitergabe von Wissen und die Verantwortung für Studierende und Graduierte ist eine wesentliche Aufgabe der Juniorprofessur. Auch die positive Bewertung der Lehre ist daher für die Evaluation wesentlich; sie stützt sich auf die Stellungnahme des Studiendekans im Einvernehmen mit der betreffenden Fachschaft. Ohne eine akzeptable Lehrevaluation kann eine Juniorprofessur nicht verlängert werden. Entscheidend für die Bewertung sind aber erfolgreiche Leistungen in der Forschung. Es ist zu beachten, dass bislang Evaluation in Forschung und Lehre in erster Linie mit dem Ziel der Qualitätsverbesserung durchgeführt wird, nicht aber – wie im Falle der Juniorprofessur – über berufliche Biographien entscheidet. Diesem Charakter ist mit einer Form der Evaluation Rechnung zu tragen, die unterschiedliche Per-

spektiven berücksichtigt und mit differenzierten Zugängen die Leistungen der Juniorprofessorinnen und -professoren zu bewerten hilft.

Es gilt außerdem zu berücksichtigen, dass in der Regel nicht davon auszugehen ist, dass Juniorprofessorinnen und -professoren über die notwendige Erfahrung bspw. bei der Beantragung von Forschungsprojekten verfügen und diese im Rahmen ihrer Professur erst noch erwerben müssen. Insofern muss die Evaluation zum Teil auch von Prognosen auf Grundlage der bisherigen Aktivitäten der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors ausgehen.

Bewertungskriterien im Bereich der selbstständigen Forschung
- Entwicklung innovativer Forschungskonzepte
- Einwerbung von Drittmitteln (Umfang, Institution), insbesondere im wettbewerbsgesteuerten, qualitätsgeleiteten Vergabeverfahren
- Fähigkeit des systematischen und zielführenden Einsatzes der Ausstattung und des zugeordneten Personals
- Anzahl und Qualität der Publikationen

Bewertungskriterien im Bereich der selbstständigen Lehre
- Qualität der Curricular-Lehre (Erfassen der Lehrevaluation)
- Beteiligung an der Studierendenberatung und -betreuung
- Betreuung von Examensarbeiten und Promotionen
- Beteiligung an Prüfungen

Weitere Bewertungskriterien können sein
- Internationale Vernetzung der Forschungsaktivitäten (Einbringen in multinationale Forscherverbünde, Kooperationen, Tagungsaktivitäten)
- Nachweis der Gutachtertätigkeit (inclusive peer- reviews)
- Förderung der Internationalität (Betreuung von Austauschstudierenden, Beteiligung an Hochschulkooperationen wie z.B. Erasmus/Sokrates-Programmen)
- Mitwirkung in Funktionen der akademischen Selbstverwaltung
- Mitarbeit in Wissenschafts-, Bildungs- und Regierungsinstitutionen

6. Bericht der Evaluationskommission

Der schriftliche Bericht der Evaluationskommission fasst die von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor eingereichten Unterlagen sowie die externen Gutachten zusammen. Daraus wird die Empfehlung zur Verlängerung der Juniorprofessur abgeleitet. Dies sollte in möglichst klarer und knapper Form geschehen. Die abschließende Bewertung sollte auf den unter „5. Bewertungskriterien“ aufgeführten Kriterien basieren und in eine Einschätzung der Kandidatin/des Kandidaten im deutschen und internationalen Vergleich münden. Grundlage für ein insgesamt positives Votum der Evaluationskommission ist, dass die Kandidatin/der Kandidat in allen Bereichen gute Leistungen erbracht hat. In dem für Juniorprofessuren relevanten Bewertungszeitraum kann im Einzelfall die notwendige Konzentration auf einzelne Aufgaben oder Tätigkeitsfelder dazu führen, dass nicht alle aufgeführten Kriterien befriedigend erfüllt werden können; dies sollte in der abschließenden Bewertung Berücksichtigung finden.
Um die Berichte der Evaluationskommission möglichst einheitlich zu gestalten und dadurch vergleichbar zu machen, sollte der Bericht wie folgt gegliedert sein:

1. Zusammenfassung (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen)
2. Einleitung

2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts, Auswahl und Beschreibung der externen Gutachterinnen/Gutachter)
2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
3. Bewertung der Forschungsleistung und des Forschungsprofils der Kandidatin/des Kandidaten und deren/dessen Passung in das Forschungsfeld des Fachbereichs bzw. der Philipps-Universität Marburg
3.1 Schwerpunkte
3.2 Einschätzung der Einzelleistung
4. Bewertung der Lehrleistung
4.1 Bewertung der Lehrveranstaltungen
4.2 Betreuung von Studierenden und Promovierenden
5. Bewertung weiterer Tätigkeiten
5.1. Wissenschaftliche Kooperationen (inner-, außeruniversitär, international)
5.2. Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung und außeruniversitäres Engagement
6. Erkenntnisse und Einschätzungen
6.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
6.2.Einzelbewertung der Leistungen im deutschen und internationalen Vergleich
6.3 Bewertung der Gesamtleistung
6.4 Zukünftige Entwicklungschancen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors
7. Empfehlung der Evaluationskommission an den Fachbereichsrat
7.1 Empfehlung der Verlängerung
7.2 Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Leistung, Rahmenbedingung etc. der Juniorprofessur

In Kraft getreten am: 20.08.2009