

Leitlinien des Präsidiums für die Zwischenevaluation von Juniorprofessuren (mit und ohne Tenure-Track)

Juniorprofessuren müssen in Niedersachsen eine gesetzlich vorgesehene Zwischenevaluation durchlaufen. Gemäß §30 Absatz 4 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) erfolgt diese im dritten Jahr des zunächst auf drei Jahre befristeten Dienstverhältnisses der Juniorprofessur. Sie stellt für alle Juniorprofessuren (mit und ohne Tenure Track) einen rechtlich vorgeschriebenen Zwischenschritt dar und bildet die Grundlage für die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses um weitere drei Jahre, „wenn eine Lehrevaluation und eine auswärtige Begutachtung der Leistungen in Forschung oder Kunst dies rechtfertigen“. In der Praxis wird die Zwischenevaluation schwerpunktmäßig zur Personalentwicklung genutzt. Sie hat orientierenden Charakter in Bezug auf den weiteren Karriereverlauf der Juniorprofessur.

Die Verlängerung des Dienstverhältnisses spricht nach §30 Absatz 4 NHG das Präsidium auf Vorschlag des Fakultätsrats aus. Die Federführung für das Verfahren liegt bei der Fakultät.

1. Evaluationskriterien

Grundlage für die Zwischenevaluation bilden die in sechs Bereichen angesiedelten Evaluationskriterien. Diese wurden bereits im Profilvertrag zur Freigabe der jeweiligen Professur formuliert und sind der Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor spätestens bei Berufung mitgeteilt worden. Im Rahmen der Zwischenevaluation erfüllen die Kriterien die Funktion, der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor ggf. notwendige Entwicklungsbedarfe im Hinblick auf die spätere Berufungsfähigkeit aufzuzeigen.

Während die Kriterien bei Juniorprofessuren mit Tenure-Track auch für die spätere Evaluation zur Gewährung einer Professur auf Lebenszeit herangezogen werden (vgl. Tenure-Track-Ordnung), dienen sie bei Juniorprofessuren ohne Tenure-Track dazu, die für eine spätere Berufungsfähigkeit erforderlichen Voraussetzungen zu evaluieren, die es der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor ermöglicht, sich am Ende der Laufzeit der Juniorprofessur im Wettbewerb um eine Lebenszeitprofessur zu behaupten.

Die unten genannten Kriterien in den sechs Bereichen stellen dafür ein bewusst umfangreiches Set dar. Dabei steht die herausragende Qualität der Forschungs- und Lehrleistung im Vordergrund. Die Frage der Begutachtung von herausragenden Leistungen ist naturgemäß als fachspezifisch anzusehen und durch externe Begutachtung nachzuweisen (z.B. durch Peer Review-Verfahren, die Hocharrangigkeit von Publikationsorganen, eine externe Begutachtung in Drittmittelverfahren u.ä.m.).

Um die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor in allen Belangen zu beraten, die deren Karriereentwicklung betreffen, stellen die Fakultäten der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor mit Berufung eine geeignete Person an die Seite, die als Mentorin bzw. Mentor fungiert. Das Mentoring-Verhältnis unterliegt beiderseits (Mentor-Mentee) strenger Vertraulichkeit. Es wird nicht durch hierarchische Abhängigkeiten beeinträchtigt. Ergänzend zu der Begleitung durch eine Mentorin bzw. einen Mentor findet auf Basis des Ergebnisses der Zwischenevaluation turnusmäßig ein orientierendes Statusgespräch des ressortzuständigen Präsidiumsmitglieds, zurzeit die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Internationales, mit der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor statt.

Evaluationskriterien (nach Bereichen sortiert)

In der Forschung:

nachhaltige wissenschaftliche Aktivitäten und deren Niederschlag insbesondere in:

- Publikationen: Darunter zu verstehen sind zum Beispiel Monographien, Aufsätze in Fachzeitschriften, Herausgeberschaften, Editionen etc.
- Vortragstätigkeit: nachzuweisen durch Teilnahme an Tagungen mit eigener Aktivität (Vortrag, Posterpräsentation, Moderation), Gastvorträge o.ä.
- Drittmittelinwerbung:
 - (eingereichter) Antrag auf Einzelförderung bei der DFG oder bei einer ähnlichen Institution mit Qualitätsprüfung durch ein externes wissenschaftliches Gremium
 - oder eine Beteiligung bei der Beantragung eines Verbundprojektes mit einem eigenen Einzelprojekt im vergleichbaren Umfang
- Preise/Auszeichnungen

In der Lehre:

- erfolgreiche Lehrtätigkeit, insbesondere bei der Betreuung von Studierenden:
 - Betreuung und Begutachtung von Bachelor- und Masterarbeiten (Erstgutachten/Zweitgutachten)
 - Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungen
- erfolgreiche Lehrveranstaltungsbewertungen durch Studierende: nachgewiesen durch regelmäßige Teilnahme an den Lehrevaluationen (die Fakultät ist verantwortlich regelmäßige Lehrevaluationen durchzuführen)
- Preise/Auszeichnungen

In der Selbstverwaltung:

- adäquates Engagement in der akademischen Selbstverwaltung wie zum Beispiel:
 - dauerhafte Mitarbeit in der Akademischen Selbstverwaltung (z.B. Kommissionen, Weiterentwicklung von Studiengängen)
 - Mitgliedschaft in einem Gremium des Instituts/Departments oder der Fakultät (z.B. Institutsrat, Fakultätsrat, Studienkommission)

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

- Förderung von Promovierenden sowie Postdoktorandinnen und Postdoktoranden nachgewiesen durch zum Beispiel
 - ein durch den Promotionsausschuss bestätigtes, erstbetreutes Promotionsvorhaben
 - oder die Beteiligung an Promotionsverfahren

Führungskompetenz, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz:

- nachzuweisen durch Teilnahme an Qualifizierungsprogrammen, Mentoringprogrammen, Coachingprogrammen etc.

Besondere innovative Beiträge:

- zur Hochschulentwicklung (z.B. Beitrag zum Aufbau eines neuen Studiengangs, Aufbau einer Kooperation) und/oder
- zum Transfer: Transfer von Forschung (Ergebnissen) in die Region bzw. das Land bzw. Schulen und/oder
- zur Internationalisierung: nachweisbare internationale Kontakte, z.B. durch Auslandsaufenthalte, Betreuung ausländischer Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler und Doktorandinnen bzw. Doktoranden o.ä.

2. Selbstbericht der Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren

Der Selbstbericht der Kandidatin oder des Kandidaten besteht aus drei Teilen:

- CV
- persönliche Stellungnahme
- Dokumentation

In der max. 6-seitigen persönlichen Stellungnahme beschreibt die Juniorprofessorin bzw. der -professor die zurückliegenden Aktivitäten sowie die Pläne für die Zukunft. Dabei soll auf die Evaluationskriterien eingegangen werden. In der Stellungnahme hat die Kandidatin oder der Kandidat Gelegenheit, ihre bzw. seine Forschungsschwerpunkte, Forschungs Kooperationen und weitere Forschungsaktivitäten darzustellen und zu gewichten, ihre bzw. seine Einbindung in die Lehre zu skizzieren sowie ihr bzw. sein Lehrkonzept zu beschreiben. In diesem Rahmen sollen auch mögliche Hindernisse für die Erfüllung der Evaluationskriterien benannt werden.

Ergänzt wird die persönliche Stellungnahme um eine max. 8-seitige Dokumentation, die die Aussagen der Stellungnahme in Form einer tabellarischen Übersicht o.ä. unterfüttert sowie eine Zusammenstellung von weiteren, aus Sicht der Kandidatin/ des Kandidaten relevanten Materialien/Aspekten bietet (siehe Anlage).

3. Gutachten der Studiendekanin bzw. des Studiendekans (Lehrevaluation)

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nehmen an den regelmäßig stattfindenden internen Lehrveranstaltungsevaluationen und ggf. an den externen Evaluationen von Studium und Lehre teil. Die jeweilige Studiendekanin bzw. der jeweilige Studiendekan erstellt auf der Basis des Selbstberichtes (Lehre) und der Lehrevaluationsergebnisse ein kurzes Gutachten mit einer Empfehlung. Vorschläge für Leitfragen:

- Wie beurteilen Sie die Lehrtätigkeit der Kandidatin bzw. des Kandidaten hinsichtlich der Didaktik, des abgedeckten Fächerspektrums und der Inhalte?
- Wie beurteilen Sie die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Kandidatin bzw. den Kandidaten?
- Welche Empfehlungen für die zukünftige Gestaltung der Lehre können Sie geben?

4. Externe Gutachten (Forschungsevaluation)

Zu den Aktivitäten und Ergebnissen der Forschungsleistungen sind zwei externe Gutachten einzuholen. Die Auswahl der Gutachterinnen bzw. Gutachter trifft die Fakultät¹. Sie kann dabei bis zu vier Vorschläge der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors berücksichtigen. Die Gutachten sollten, basierend auf den gezeigten Leistungen der ersten Phase der Juniorprofessur, eine perspektivische Einschätzung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors bezüglich ihrer bzw. seiner Berufungsfähigkeit auf eine Professur auf Lebenszeit am Ende der zweiten Phase beinhalten. Die Gutachterinnen bzw. Gutachter sollten sich bei ihrem Bericht an den in der Anlage aufgeführten Leitfragen orientieren. Ihnen sind neben den Leitfragen außerdem der Selbstbericht der Kandidatin bzw. des Kandidaten sowie die Evaluationskriterien vorzulegen.

Die Gutachterinnen bzw. Gutachter werden gebeten, der Weitergabe des Gesamtgutachtens – unter strikter Wahrung ihrer Anonymität – zuzustimmen. Alternativ können die Gutachterinnen bzw. Gutachter selbst eine Zusammenfassung der Informationen erstellen, die an die Kandidatin bzw. den Kandidaten weitergegeben werden soll. Für die Rückmeldung kann das anliegende Formular genutzt werden. Das Gesamtgutachten bzw. die in den Feedback-Bogen übertragenen Anmerkungen der Gutachterinnen bzw. Gutachter bilden die Grundlage für das Bera-

¹ Es sind die Empfehlungen des Präsidiums zum Umgang mit Befangenheiten zu beachten.

tungsgespräch zwischen Juniorprofessorin bzw. Juniorprofessor und dem ressortzuständigen Präsidiumsmitglied, zurzeit die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Internationales.

Die Gutachterinnen bzw. Gutachter sollen aus verschiedenen Institutionen stammen und sollten in der Regel Universitätsprofessorin bzw. Universitätsprofessor sein.

Sollte die Gutachtenlage nicht eindeutig sein, ist von der Fakultät ein drittes unabhängiges Gutachten einzuholen. Das Präsidium ist über dieses Vorgehen zu informieren.

5. Stellungnahme der Fakultät

Die Stellungnahme der Fakultät wird von der Dekanin bzw. dem Dekan verfasst und soll auf der Grundlage des Selbstberichts der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors, der Lehrevaluation, dem Gutachten der Studiendekanin bzw. des Studiendekans sowie der externen Gutachten eine begründete Empfehlung zur Verlängerung bzw. Beendigung des Dienstverhältnisses beinhalten. Die Stellungnahme sollte wie folgt gegliedert sein:

1. Zusammenfassung (wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen) und Fazit unter Berücksichtigung folgender Fragen:
 - Wie beurteilen Sie die personellen, materiellen und institutionellen Startbedingungen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors?
 - Wie beurteilen Sie die Tätigkeiten der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors im Hinblick auf die Evaluationskriterien?
 - Welche Berufungschancen auf eine Lebenszeitprofessur ergeben sich Ihrer Ansicht nach für die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor nach Ablauf von sechs Jahren?
2. Gutachten der Studiendekanin bzw. des Studiendekans
3. Externe Gutachten
4. Beschluss des Fakultätsrats zur Verlängerung bzw. Beendigung des Dienstverhältnisses

Der Vorschlag der Fakultät ist inkl. des Selbstberichts der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors, dem Gutachten der Studiendekanin bzw. des Studiendekans und den externen Gutachten dem Präsidium auf dem Dienstweg, zu Hd. der Vizepräsidentin bzw. des Vizepräsidenten für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Internationales, zu übersenden. Diese Unterlagen müssen spätestens drei Monate vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dem Präsidium vorliegen. Eine Entscheidung des Präsidiums erfolgt unverzüglich.

Anlage: Muster für die Dokumentation im Rahmen des Selbstberichts

A. Forschung:

- Publikationsliste (unter Angabe von 5 key words) im Berichtszeitraum (unterscheiden nach begutachteten Veröffentlichungen und anderen)
- Liste wissenschaftlicher Vorträge im Berichtszeitraum
- Herausgeberschaft für wissenschaftliche Zeitschriften, Reihen etc.
- Review-Tätigkeiten
- Anträge auf Drittmittel und eingeworbene Drittmittel im Berichtszeitraum (Auflistung)
- Auszeichnungen und Preise im Berichtszeitraum
- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien
- weitere relevante Tätigkeiten

B. Lehre:

- Verzeichnis der durchgeführten Lehrveranstaltungen
- Liste betreuter Studienabschlussarbeiten
- Einbindung in Prüfungen
- Internationalität (Betreuung von Austauschstudierenden, internationalen Doktorandinnen und Doktoranden, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen etc.)
- Mitwirkung in universitätsweiten Projekten der Lehre
- Nachweis der Teilnahme an den regelmäßig stattfindenden internen Lehrevaluationen und ggf. externer Evaluationsergebnisse von Studium und Lehre.

C. Akademische Selbstverwaltung:

- Kurze Darstellung der entsprechenden Aktivitäten in der Selbstverwaltung und des eigenen Beitrags

D. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

- Betreuung von Promotionen
- Weitere Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

E. persönliche Weiterqualifikation:

- Nachweis der Teilnahme an Qualifizierungsprogrammen, Mentoringprogrammen etc.
- Teilnahme an Veranstaltungen der Hochschuldidaktik

F. Besondere innovative Beiträge, z.B.

- zur Hochschulentwicklung (z.B. Beitrag zum Aufbau eines neuen Studiengangs, Aufbau einer (internationalen) Kooperation) und/oder
- Transferaktivitäten (Wissens- und Technologietransfer, Patente, Lizenzen) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen und/oder
- zur Internationalisierung: Nachweisbare internationale Kontakte, z.B. durch Auslandsaufenthalte, Betreuung ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Doktorandinnen und Doktoranden o.ä.

Anlage: Vorschläge für Leitfragen an Gutachterinnen bzw. Gutachter zur Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Guidelines for referees

Ausgangssituation / Starting Conditions

- Wie beurteilen Sie ausgehend vom Selbstbericht die personellen, materiellen und institutionellen Startbedingungen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors?
How do you evaluate based on the self-report the starting conditions of the candidate with respect to material and personnel resources and institutional support?

Forschung / Research

- Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets im nationalen und internationalen Kontext leistet die Arbeit der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors?
What is the contribution of the candidate's research to the specific field in a national and international context?
- Wie beurteilen Sie die methodische Fundierung und den innovativen Charakter der Forschungsvorhaben der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors?
How do you evaluate the methodological foundation and the originality of the candidate's research projects?
- Wie beurteilen Sie die Qualität und Quantität der Veröffentlichungen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors?
How do you evaluate the quality and quantity of the candidate's publications?
- Wie beurteilen Sie die Fähigkeit der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors hinsichtlich der Einwerbung von Drittmitteln (Umfang, Institution)?
How do you evaluate the candidate's ability to attract research funds (with regard to quantity and the funding institution)?
- Wie beurteilen Sie die Leistungen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors in der disziplinübergreifenden Forschung?
How do you evaluate the candidate's achievements in interdisciplinary research?
- Wie beurteilen Sie die wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Kooperationen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors? Welche weiteren Kooperationen bieten sich Ihrer Ansicht nach an?
How do you evaluate the candidate's scientific and nonscientific cooperation? Which other cooperation activities would you recommend?
- Welche Empfehlungen und Anregungen für die weiteren Forschungsarbeiten können Sie geben?
Which recommendations and suggestions can you give concerning further research activities?

Gesamturteil / Overall Evaluation

- Wie beurteilen Sie die Fähigkeit der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors zu eigenständiger Forschung?
How do you evaluate the candidate's abilities concerning independent research?
- Welche Berufungschancen ergeben sich Ihrer Ansicht nach für die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor nach Ablauf von sechs Jahren?
Which chances does the candidate have to fill a tenured position after 6 years?

Anlage: Rückmeldung der externen Gutachterin/des externen Gutachters an die Kandidatin/den Kandidaten / *Referee feedback for the candidate*

Name der Kandidatin/des Kandidaten/*Candidate's name:*

Gesamtfazit – Empfehlung / *Result – Recommendation*

- uneingeschränkte Empfehlung/*unconditional recommendation*
- eingeschränkte Empfehlung/*conditional recommendation*
- Ablehnung/*rejection*

**Weitergabe des anonymisierten Gesamtgutachtens an die Kandidatin/ den Kandidaten
*Full report in anonymous form will be given to the candidate***

- einverstanden/*I agree*
- nicht einverstanden/*I do not agree*

oder/or

Feedback für die Kandidatin/den Kandidaten / *Feedback for the candidate*