



Ordnung für die Zwischen- und Endevaluation von Juniorprofessuren

I. Präambel

Nach § 102 Abs. 5 BerlHG in Verbindung mit § 102b Abs. 1 Berl HG werden Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen für die Dauer von bis drei Jahren befristet angestellt. Nach Satz zwei dieser Bestimmung soll das Angestelltenverhältnis des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin mit seiner/ihrer Zustimmung auf Vorschlag des Dekans / der Dekanin vom Akademischen Senat auf insgesamt maximal sechs Jahre verlängert werden, wenn er/sie sich nach den Ergebnissen einer Evaluation seiner/ihrer Leistungen in Forschung und Lehre als Hochschullehrer/in bewährt hat; anderenfalls kann das Angestelltenverhältnis mit Zustimmung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin um bis zu einem Jahr verlängert werden. Die vorliegende Ordnung regelt den entsprechenden Prozess zur Evaluation.

II. Ablauf der Endevaluation

1. Zeitplan:

Die Evaluation findet frühestens nach dem zweiten Jahr einer Juniorprofessur als Zwischen- oder Endevaluation statt. Im Falle einer Beurlaubung oder Freistellung, die zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses führt, bleibt diese Zeit unberücksichtigt. Der genaue Zeitplan ergibt sich aus der Anlage.

2. Verfahrenseröffnung:

Das Verfahren wird eröffnet, indem der Dekan/die Dekanin den Juniorprofessor/die Juniorprofessorin zur Einreichung eines Selbstberichts auffordert.

3. Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin:

Der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin legt eine Dokumentation seiner/ihrer Leistung in der bisherigen Zeit der Juniorprofessur vor. Diese besteht aus einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation, die die Leistung belegt (Näheres siehe „III. Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin“).

4. Evaluation der Forschungsleistung:

Der Akademische Senat bestimmt mindestens drei Gutachter/Gutachterinnen, die eine schriftliche Beurteilung der Forschungsleistung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin



abgeben. Mindestens zwei der Gutachter/Gutachterinnen müssen extern sein. Die Gutachter/Gutachterinnen sollen ausgezeichnete Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen (full professor oder statusgleich) sein. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit von Gutachtern/Gutachterinnen und Juniorprofessor/Juniorprofessorin muss gewährleistet sein.

Als Grundlage für ihr Gutachten erhalten die Gutachter/Gutachterinnen den Teil des vom Juniorprofessor/von der Juniorprofessorin zusammengestellten Selbstberichts, der den Bereich Forschung betrifft. Der Juniorprofessor/Die Juniorprofessorin stellt den Gutachtern/Gutachterinnen eine englische Version dieses Teils des Selbstberichts zur Verfügung.

Die Gutachter/Gutachterinnen sollen ausschließlich die Forschungstätigkeit des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin beurteilen. Sie erhalten die vorliegende Evaluationsordnung auf Deutsch oder Englisch.

Folgende Leitfragen sollen in den Gutachten beantwortet werden:

- Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin?
- Wie beurteilen Sie die Leistungen des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin im nationalen und internationalen Vergleich?

Den Gutachten ist maßgeblicher Einfluss auf die Evaluationsentscheidung über die Forschungsleistung einzuräumen. Der Fakultätsvorstand darf sich bezüglich der Bewertung der Forschungsleistung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin über die Gutachten nur hinwegsetzen, wenn diese durch schriftliche Stellungnahme erschüttert worden sind

Aufgrund der von dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin eingereichten Unterlagen sowie der externen Gutachten verfasst der Dekan / die Dekanin einen schriftlichen Bericht. Der Bericht umfasst eine Beschreibung und kritische Evaluation der Forschung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin.

5. Evaluation der Lehrtätigkeit, der Personalführungskompetenzen und der Tätigkeit in der Selbstverwaltung:

Unter Berücksichtigung des Selbstberichts des Juniorprofessors / der Juniorprofessorin soll die Bewertung durch den Dekan auf den unter „IV. Bewertungskriterien“ in den Ziffern 2 bis 4 aufgeführten Kriterien basieren.

6. Entscheidung des Akademischen Senats:

Aufgrund aller vorliegenden Dokumente (Selbstbericht des Juniorprofessors / der Juniorprofessorin, Bericht des Dekans zur Forschungsleistung) und der eigenen Bewertung gemäß Ziffer 5. evaluiert der Akademische Senat die Leistungen im Rahmen der Juniorprofessur zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin



oder Hochschullehrer. Das Ergebnis der Entscheidung wird schriftlich festgehalten und beinhaltet die Abstimmungsergebnisse des Akademischen Senats sowie die Begründung für das Votum (Näheres siehe „V. Empfehlung des Akademischen Senats“). Die Entscheidung wird dem Rektor / der Rektorin umgehend schriftlich mitgeteilt und zur Rufbestätigung an die Senatsverwaltung für Wissenschaft von Berlin übermittelt. Nach erfolgter Rufbestätigung wird das Ergebnis der Evaluation dem Juniorprofessor / der Juniorprofessorin mitgeteilt. Im Falle einer positiven Evaluation soll der Juniorprofessor / die Juniorprofessorin zudem eine Urkunde über die erfolgreiche Evaluation der Leistungen im Rahmen der Juniorprofessur zur Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrer/ -in erhalten. Damit können die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre als eine Einstellungsvoraussetzung für eine Professur nach § 100 BerlHG als erbracht angesehen werden. Die Urkunde soll die Bezeichnung des Faches/ des Fachgebiets, für das eine besondere Befähigung in Forschung und Lehre anerkannt wird, enthalten. Sie ist vom Rektor / von der Rektorin und vom Dekan/ von der Dekanin zu unterzeichnen sowie mit dem Siegel der Barenboim-Said Akademie zu versehen.

III. Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin:

Der Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin besteht aus zwei Teilen: einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation.

Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen Jahren der Juniorprofessur. Hierbei soll auf die drei Bereiche Forschung (in englischer Sprache), Lehre und Gremienarbeit eingegangen werden. In der Stellungnahme hat der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin die Gelegenheit, seine/ihre Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Im Rahmen einer kritischen Selbstevaluation soll der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin nicht nur über Erfolge, sondern auch über Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung berichten. Die Stellungnahme sollte höchstens zehn Seiten umfassen.

Die von dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin einzureichende Dokumentation, die eher eine faktische Bestandsaufnahme sein soll, sollte folgende Themen abdecken:

1. Forschung (in englischer Sprache):

- Nennung und kurze Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen
- Darstellung der Kooperation mit anderen Arbeitsgruppen (hochschulintern)
- Forschungsk Kooperationen und interdisziplinäre Zusammenarbeit regional, national und international
- Publikationen im Berichtszeitraum
- Auszeichnungen und Preise im Berichtszeitraum
- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien



- Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen

2. Lehre:

- Kurze Erläuterung zur Einbindung in Studiengänge
- Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen und kurze Darstellung der Lehrinhalte
- Erläuterung der Lehrformen, angewandte Didaktik und Methodik, Einsatz neuer Medien
- Beratung und Betreuung der Studierenden
- Einbindung in Prüfungen
- Betreuung von Studienabschlussarbeiten
- Internationalität (Betreuung von internationalen Studierenden, Teilnahme an internationalen Hochschulkooperationen, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen etc.)

3. Selbstverwaltung, universitäre Arbeitsgruppen, eigene Weiterbildung:

- Kurze Darstellung der entsprechenden Aktivitäten und des eigenen Beitrags

IV. Bewertungskriterien:

Der Evaluation liegen Kriterien zugrunde, die sich bereits in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Der nachstehende Kriterienkatalog ist einerseits von der Überlegung bestimmt, dass diese Kriterien im Interesse universitätsübergreifender Qualitätsstandards möglichst einheitlich zur Anwendung gelangen sollten, dass andererseits aber auch den unterschiedlichen Fächerkulturen hinreichend Rechnung getragen werden muss. Diese Kriterien bieten deshalb einen möglichen Rahmen der Evaluation, der –abhängig vom jeweiligen Fach– erweitert oder eingegrenzt werden kann.

1. Forschung:

- Quantität und vor allem Qualität der Veröffentlichungen, belegt durch:
- Plausibilität, methodische Fundierung und innovativen Charakter des Forschungsprojekts oder Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes
- Zitationen: *impact factor* der Zeitschriften
- Rezeption und Bewertung der Veröffentlichungen in der Forschung
- Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution)
- Breite und Tiefe der Fragestellungen und Veröffentlichungen
- Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich mit der Dissertation
- Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes
- Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung



- Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich
- Wissenschaftliche Kooperationen mit anderen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, internationale Kooperationen, gemeinsame Veröffentlichungen, Fachtagungen
- Kooperationen mit kulturellen, sozialen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie mit Wirtschaft und Industrie im Bereich von Grundlagen-, anwendungs- und produktorientierter Forschung
- Tätigkeit als Herausgeber/Herausgeberin, Redakteur/Redakteurin oder Rezensent/Rezensentin für wissenschaftliche Journale und andere Publikationen

2. Lehre:

- Fachwissen (theoretische Fundierung, Fachdidaktik)
- Beratungsfähigkeit
- Lehrevaluation durch Studierende
- Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial etc.)
- Lehrspektrum
- Internationalität

3. Personalführungskompetenzen:

- Nachweis von Führungserfahrung (z.B. Leitung von Arbeitsgruppen)
- eigene extern durchgeführte Weiterbildung

4. Gremienarbeit/außeruniversitäres Engagement:

- Beteiligung an der Gremienarbeit am Institut und innerhalb der Universität
- Tätigkeit für Wissenschafts- oder Standesorganisationen
- eigene Weiterbildung

V. Evaluation des Akademischen Senats:

Die abschließende Bewertung sollte auf den unter „IV. Bewertungskriterien“ aufgeführten Kriterien basieren. Um die Evaluationen der Fakultäten möglichst einheitlich zu gestalten und dadurch vergleichbar zu machen, sollten diese 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 Gutacher/Gutachterinnen)
 - 2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung



3. Evaluation der Forschungsleistung
 - 3.1 Darstellung und Profil der Forschung
 - 3.1.1 Schwerpunkte
 - 3.1.2 Darstellung der Einzelleistung
 - 3.1.3 Wissenschaftliche Kooperationen (inner-/außeruniversitär, international)
 - 3.1.4 Einschätzung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin im deutschen und internationalen Vergleich
4. Darstellung der Lehre
 - 4.1 Darstellung der Lehrveranstaltungen
 - 4.2 Betreuung von Studierenden und Doktoranden/Doktorandinnen
 - 4.3 Didaktik
5. Darstellung von Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement
6. Erkenntnisse und Einschätzungen
 - 6.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
 - 6.2 Einzelbewertung der Leistungen in Lehre/Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement im deutschen und internationalen Vergleich
 - 6.3 Bewertung der Gesamtleistung
 - 6.4 Zukünftige Entwicklungschancen des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin
7. Evaluation des Dekans / der Dekanin

VII. Wirksamwerden:

Diese Evaluationsordnung gilt mit dem Datum der Verabschiedung durch den Akademischen Senat am 15. Oktober 2018.