

# Leitlinien für die Zwischenevaluation von Juniorprofessoren/innen an der TU Berlin

Vom 27. Oktober 2004  
(ohne Änderungen, Stand: Juni 2018)

veröffentlicht in:  
AMTLICHES MITTEILUNGSBLATT  
Nr. 2/2005 (58. Jahrgang)  
am den 15. Februar 2005

Das vollständige Amtsblatt 2/2005 ist hier online abrufbar:  
[http://www.tu-berlin.de/fileadmin/ref23/AMBI\\_TU/AMBI\\_TU\\_2005/AMBI-TU-2005-02.pdf](http://www.tu-berlin.de/fileadmin/ref23/AMBI_TU/AMBI_TU_2005/AMBI-TU-2005-02.pdf)

# I. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

## Akademischer Senat

### Leitlinien für die Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen/innen an der TU Berlin

Vom 27. Oktober 2004

Der Akademische Senat der Technischen Universität Berlin hat am 27. Oktober 2004 folgende Satzung „Leitlinien für die Zwischenevaluation von Juniorprofessoren/innen an der TU Berlin“ gem. § 102 b Abs. 2 S. 3 i.V.m. § 61 Abs. 1 Nr. 4 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG) in der Fassung vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82), zuletzt geändert durch Gesetz vom 2. Dezember 2004 (GVBl. S. 484), beschlossen.\*)

## Artikel I

### 1. Rahmenbedingungen

Nach dem Hochschulrahmengesetz (HRG) und seiner Ausgestaltung im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) werden Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (JP) für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors soll mit

\*) Bestätigt durch die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur am 20. Dezember 2004

ihrer/seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin/ Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert werden.

Die Entscheidung über die Bewährung einer Juniorprofessorin/ eines Juniorprofessors treffen der Fakultätsrat und der Präsident auf der Basis einer Evaluation der Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre und Gremienarbeit unter Berücksichtigung von Gutachten von mindestens zwei externen Gutachterinnen/Gutachtern.

Der vorliegende Leitlinien gibt das Verfahren und den Ablauf der Evaluation im dritten Jahr einer Juniorprofessur wieder.

## 2. Ablauf der Evaluation

### 2.1. Zeitplan

Die Evaluation findet 7 Monate vor Ablauf der ersten Phase einer Juniorprofessur statt. Im Falle einer Beurlaubung oder Freistellung, die zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses nach §102b Abs. 1 S. 3 i.V.m. §95 BerlHG führt, bleibt diese Zeit unberücksichtigt. Die Entscheidung der Fakultät soll spätestens einen Monat vor Ablauf der ersten Phase erfolgen.

Mit den vorgesehenen Verfahrensschritten ergibt sich folgender Zeitplan:

Verfahrensschritt	Dauer	Zeitleiste (nach Dienstbeginn)
Verfahrenseröffnung sowie Benennung der Evaluationskommission durch den Fakultätsrat; Information des Präsidenten		2 Jahre, 5 Monate
Selbstbericht des/der JP sowie Benennung bzw. Bestimmung der Gutachterinnen/ Gutachter durch Evaluationskommission bzw. Fakultätsrat	4 Wochen	2 Jahre, 6 Monate
Bericht der Gutachterinnen/Gutachter	8 Wochen	2 Jahre, 8 Monate
Empfehlung der Evaluationskommission	3 Wochen	
Stellungnahme der/des JP	2 Wochen	2 Jahre, 9 Monate
Beschluss des Fakultätsrats	4 Wochen	2 Jahre, 10 Monate
Antrag der Fakultät beim Präsidenten sowie Bearbeitung durch Personalabteilung	3 Wochen	2 Jahre, 11 Monate

## 2.2. Verfahrensschritte

### 2.2.1. Verfahrenseröffnung

Das Verfahren wird eröffnet, indem der Fakultätsrat die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor zur Einreichung des Selbstberichts auffordert. Die Fakultät informiert den Präsidenten schriftlich über die Einleitung des Verfahrens

### 2.2.2. Selbstbericht der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors

Die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor fertigt einen Selbstbericht. Dieser besteht aus einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation ihrer/seiner Leistung in den ersten zweieinhalb Jahren der Juniorprofessur (Details siehe „3. Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors“).

### 2.2.3. Einsetzen der Evaluationskommission

Der Fakultätsrat setzt eine Evaluationskommission ein. Sie besteht aus mindestens fünf Mitgliedern: drei Professorinnen/Professoren, je einer Vertreterin/einem Vertreter des Mittelbaus und der Studierenden. Ein Professor/eine Professorin muss

aus einem anderen Institut bzw. einer anderen Fakultät stammen. Auf Antrag der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors kann eine Mentorin/ein Mentor als beratendes Mitglied in die Evaluationskommission aufgenommen werden, den die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor vorschlägt. Bei S-Juniorprofessorinnen/-professoren soll die Evaluationskommission paritätisch aus Mitgliedern der Technische Universität Berlin und der beteiligten Einrichtung besetzt werden.

### 2.2.4. Bestimmung der externen Gutachterinnen/Gutachter

Die Evaluationskommission schlägt dem Fakultätsrat mindestens zwei externe Gutachterinnen/Gutachter vor. Der Fakultätsrat benennt die externen Gutachterinnen/Gutachter. Die Gutachterinnen/Gutachter sollen renommierte Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler sein. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit von Gutachterinnen/Gutachtern und Juniorprofessorin/Juniorprofessor muss gewährleistet sein.

### 2.2.5. Evaluation durch die externen Gutachterinnen/Gutachter

Als Grundlage für ihr Gutachten erhalten die externen Gutachterinnen/Gutachter den Selbstbericht (persönliche Stellungnahme und Dokumentation) der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors.

Sollte dies nötig sein, stellt die Juniorprofessorin/ der Juniorprofessor den Gutachterinnen/Gutachtern eine englische Version des Selbstberichts zur Verfügung. Außerdem erhalten die Gutachterinnen/Gutachter diesen Leitlinien auf Deutsch oder Englisch. Die Gutachterinnen/Gutachter sollen überwiegend die Forschungstätigkeit der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors beurteilen, jedoch auch Aspekte aus der Lehrtätigkeit und der Gremienarbeit mit einbeziehen. Die Beurteilung sollte auf den unter „4. Bewertungskriterien“ genannten Kriterien basieren.

Inhaltlich sollen die Gutachten wie folgt aufgebaut sein:

- Bewertung der Qualität der nachgewiesenen und geplanten Forschungs- und Lehrleistungen der --Juniorprofessorin/des Juniorprofessors im nationalen und internationalen Vergleich,
- Einschätzung, inwieweit die nachgewiesenen und geplanten Forschungs- und Lehrleistungen die Berufungsfähigkeit der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors fördern,
- Empfehlung, ob das Beschäftigungsverhältnis um drei Jahre verlängert werden soll oder ob eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses entsprechend den gesetzlichen Regelungen veranlasst werden sollte.

Unter Einbeziehung der externen Gutachten entscheidet die Evaluationskommission über die Forschungsleistung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors. Den Gutachten ist maßgeblicher Einfluss auf die Evaluationsentscheidung über die Forschungsleistung einzuräumen. Die Evaluationskommission und der Fakultätsrat dürfen sich bezüglich der Forschungsleistung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors über die Gutachten nur hinwegsetzen, wenn dies durch schriftliche Stellungnahme substantiiert und hinreichend begründet worden ist.

#### 2.2.6. Bericht der Evaluationskommission

Auf der Basis des Selbstberichts der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor sowie der externen Gutachten verfasst die Evaluationskommission eine zusammenfassende schriftliche Abschlussempfehlung. Diese enthält eine Bewertung der Gesamtleistung, eine Einschätzung der Berufungsfähigkeit sowie eine Empfehlung zur Verlängerung der Juniorprofessur. Dies sollte in möglichst klarer und knapper Form geschehen. Die abschließende Bewertung sollte auf den unter „4. Bewertungskriterien“ genannten Kriterien basieren.

Nach Zustellung des Berichts der Evaluationskommission hat die Juniorprofessorin/ der Juniorprofessor vierzehn Tage Zeit für eine Stellungnahme.

#### 2.2.7. Entscheidung durch den Fakultätsrat

Aufgrund aller vorliegenden Dokumente (Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors, externen Gutachten, Bericht der Evaluationskommission, Stellungnahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors) entscheidet der Fakultätsrat über eine Verlängerung der Juniorprofessur. Das Ergebnis der Entscheidung wird schriftlich festgehalten und beinhaltet die Abstimmungsergebnisse des Fakultätsrats sowie die Begründung für das Votum. Mit dem entsprechenden Beschluss ist beim Präsidenten zu beantragen, ob das Beschäftigungsverhältnis der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors für die zweite Phase weitergeführt, oder ob oder lediglich um längstens ein Jahr verlängert werden soll.

### 3. 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 der Regel auf Deutsch vorzulegen. Falls fremdsprachige Gutachterinnen/ Gutachter herangezogen werden muss eine englische Version des Selbstberichts ein- bzw. nachgereicht werden.

Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen zweieinhalb Jahren der Juniorprofessur. Es ist vorgesehen, dass hierbei auf die drei Bereiche Forschung, Lehre und Gremienarbeit eingegangen wird. Im Gegensatz zur eher faktischen Bestandsaufnahme der Dokumentation hat die Juniorprofessorin/ der Juniorprofessor in der Stellungnahme die Gelegenheit, ihre/seine Forschungsschwerpunkte darzustellen und 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. Der Bericht soll selbstkritisch sein und mindestens drei und höchstens zehn Seiten umfassen.

Die von der Juniorprofessorin/vom Juniorprofessor einzureichende Dokumentation sollte folgende Unterlagen umfassen:

1. Lebenslauf (mit Stipendien, beruflichen Positionen, Preisen, Funktionen innerhalb und außerhalb der Universität)
2. Kurze (max. 1 Seite) Beschreibung des bisher bearbeiteten Hauptprojektes und seines Verlaufs.
3. Die bereits fertiggestellten Teile langfristiger wichtiger Forschungsvorhaben
4. Bibliographie (Bücher, Zeitschriftenartikel, Beiträge in Sammelbänden, Rezensionen, Proceedings. Bislang unveröffentlichte Schriften müssen als solche gekennzeichnet sein.)
5. Sonderdrucke oder Kopien von bis zu drei Veröffentlichungen
6. Liste der Vorträge (unterschieden nach „eingeladen“ oder „beigesteuert“)
7. Auflistung der durch die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor eingeworbenen Drittmittelprojekte (Kurzbeschreibung, Mittelgeber, Volumen).
8. Angaben zur Lehre (Aufstellung der Lehrveranstaltungen mit SWS Umfang und mittlerer Teilnehmerzahl, Zahl der betreuten Diplomandinnen/ Diplomanden. Dokumentation der Lehrevaluation, sofern solche am jeweiligen Institut durchgeführt worden sind. Dabei kann es sich sowohl um Studierendenbeurteilungen als auch um Peer Reviews oder externe Lehrevaluationen handeln.
9. Beratende akademische Tätigkeiten (Sprechstunden pro Woche im Semester/in der semesterfreien Zeit, sonstige Betreuung von Studierenden)
10. Allgemeinverständliche Skizze des Forschungsvorhabens für das vierte bis sechste Jahr der Juniorprofessur (Thema, Positionierung in der Forschung, methodischer Ansatz, Perspektiven) im Umfang von bis zu drei Seiten.
11. ggf. weiteres unterstützendes Material (z.B. Belege zu Tätigkeit als Gutachterin/Gutachter, Beraterin/Berater, Herausgeberin/Herausgeber, leitende Funktion in wissenschaftlichen Vereinigungen, Erfolge von eigenem wissenschaftlichen Nachwuchs)

### 4. Bewertungskriterien

Der Evaluation liegen Kriterien zu Grunde, die sich in bereits in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Bei der Bewertung ist zu berücksichtigen, dass der Evaluierungszeitraum mit knapp drei

Jahren vergleichsweise kurz ist. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass einzelne Kriterien, insbesondere aus dem quantitativen Bereich (Drittmittel, internationale Publikationen), in den jeweiligen Disziplinen sehr unterschiedliche Bedeutung und Realisierungschancen haben. Die unten aufgeführten Kriterien bieten deshalb einen möglichen Rahmen der Evaluation, der – abhängig vom jeweiligen Fach – erweitert oder eingegrenzt werden kann.

Für die Bewertung der Leistung in Forschung, Lehre und Gremien gilt: Die Weitergabe von Wissen und die Verantwortung für

Studierende und Graduierte ist ein wesentlicher Bestandteil einer Juniorprofessur. Die positive Bewertung der Lehre ist daher für die Evaluation wesentlich: Ohne eine positive Lehrevaluation kann eine Juniorprofessur nicht verlängert werden. Forschungseffizienz ist jedoch der Kernindikator. Engagement in der universitären Selbstverwaltung wird erwartet. Das Engagement eines Juniorprofessors/einer Juniorprofessorin sollte jedoch in der Gremienarbeit nicht so umfassend sein wie bei Professorinnen und Professoren auf unbefristeten Stellen.

## Forschung

Kriterium	Ergänzende Angaben
Quantität und v.a. Qualität der Veröffentlichungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeit als Herausgeberin/Herausgeber, Redakteurin/ Redakteur oder Rezensentin/Rezensent für wissenschaftliche Journale und andere Publikationen</li> <li>• Plausibilität, methodische Fundierung und innovativen Charakter des Forschungsprojekts (insbesondere des wichtigsten langfristigen Forschungsvorhabens) oder Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes</li> <li>• Zitationen: impact factor der Zeitschriften</li> <li>• <u>Rezeption und Bewertung der Veröffentlichungen in der Forschung</u></li> </ul>
Einwerben von Drittmitteln	eingeworben, beantragt, Drittmittelgeber
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mit anderen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen</li> <li>• internationale Kooperationen</li> <li>• gemeinsame Veröffentlichungen (dabei müssen die jeweiligen Arbeitsanteile deutlich erkennbar sein)</li> </ul>
Kooperationen mit gesellschaftlichen Einrichtungen sowie mit Wirtschaft und Industrie	
Konferenzteilnahmen und Fachvorträge	
Betreute Promotionen	
Gutachtertätigkeit	

## Lehre

Kriterium	Ergänzende Angaben
Fachwissen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• theoretische Fundierung</li> <li>• Klarheit des Ansatzes</li> <li>• Fachdidaktik</li> </ul>
Beratungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilität</li> <li>• Objektivität</li> <li>• Verantwortung etc</li> </ul>
Lehrevaluation durch Studierende	
Internationalität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung von Austauschstudierenden,</li> <li>• Teilnahme an internationalen Hochschulkooperationen,</li> <li>• Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen</li> </ul>
Didaktik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation</li> <li>• Präsentation von Wissen</li> <li>• Lehrmaterial</li> </ul>
Einsatz von Multimedia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Multimedia-Kompetenz der Studierenden</li> </ul>
Lehrplan	
Lehrspektrum	

**Gremienarbeit/Außeruniversitäres Engagement**

<b>Kriterium</b>	<b>Ergänzende Angaben</b>
Gremienarbeit am Institut und innerhalb der Universität	
Tätigkeit für Wissenschafts- oder Standesorganisationen	
Tätigkeiten für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen	
Besondere Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung	

**Artikel II**

Diese Satzung tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Technische Universität Berlin in Kraft.