



**Universität Vechta**  
*University of Vechta*

# **Amtliches Mitteilungsblatt**

**32/2022**

**Richtlinie für die Zwischenevaluation  
von Juniorprofessor\*innen  
an der Universität Vechta**

Vechta, 09.12.2022 (Tag der Veröffentlichung)  
Herausgeber: Die Präsidentin der Universität Vechta  
Redaktion: Christiane Raatz-Vornhusen  
Lfd. Nr. 531

**Inhalt**

	Seite
I. Allgemeine Verfassungs-, Verwaltungs- und Verfahrensangelegenheiten, Gesetzgebung	-
• Richtlinie für die Zwischenevaluation von Juniorprofessor*innen an der Universität Vechta	3
Anlage 1: Evaluationskriterien	7
Anlage 2: Inhalte Evaluationsbericht	8

## **Richtlinie für die Zwischenevaluation von Juniorprofessor\*innen an der Universität Vechta**

Das Präsidium der Universität Vechta hat in seiner Sitzung am 06.12.2022 gemäß § 37 Abs. 1 NHG folgende Richtlinie beschlossen:

### **Präambel**

- (1) Diese Richtlinie setzt § 30 Abs. 4 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) i.d.F.v. 27.01.2022 um.
- (2) <sup>1</sup>Die Zwischenevaluation soll im Sinne einer Prozessbegleitung gestaltet werden. <sup>2</sup>Die Juniorprofessor\*innen sollen sowohl eine Rückmeldung über ihre bisherige Tätigkeit als auch einen Ausblick hinsichtlich ihrer zukünftigen Entwicklung und Berufungsfähigkeit erhalten.
- (3) Die nachfolgenden Regelungen dienen dazu, die Qualität, Transparenz und Objektivität der Zwischenevaluationen an der Universität Vechta zu sichern.

### **§ 1 Verfahren und Zuständigkeit**

- (1) <sup>1</sup>Die Durchführung des Evaluationsverfahrens obliegt der Fakultät, der die\*der Juniorprofessor\*in angehört. <sup>2</sup>Die endgültige Entscheidung über die Verlängerung des Dienstverhältnisses der\*des Juniorprofessor\*in trifft das Präsidium der Universität Vechta. <sup>3</sup>Das Institut für Katholische Theologie nimmt für sein Fachgebiet die Aufgaben einer Fakultät wahr.
- (2) Das Präsidium fällt die Entscheidung auf der Grundlage des Vorschlags des Fakultätsrats unter Verwendung der Unterlagen gemäß § 8 dieser Richtlinie.
- (3) <sup>1</sup>Die Zwischenevaluation erfolgt im dritten Jahr einer Juniorprofessur. <sup>2</sup>Die Fakultät gewährleistet die fristgerechte Durchführung des Verfahrens.

### **§ 2 Verfahrenseinleitung**

- (1) <sup>1</sup>Die\*der Juniorprofessor\*in beantragt die Verlängerung ihres\*seines Dienstverhältnisses spätestens sechs Monate vor dessen Ende. <sup>2</sup>Verzichtet die\*der Juniorprofessor\*in auf die Beantragung, wird keine Evaluation durchgeführt und die Professur endet mit Ablauf des 3. Dienstjahres. <sup>3</sup>Mit dem Antrag sind ein Selbstbericht mit dem Inhalt der Anlage 2 und Lehrevaluationen einzureichen. <sup>4</sup>Im Rahmen von Mutterschutz und/oder Elternzeit gelten die folgenden Regelungen:
  - a) Liegt die Einreichung des Antrags vor Beginn von Mutterschutz und/oder Elternzeit, wird das Evaluationsverfahren davon unberührt eingeleitet.
  - b) Liegt der Beginn des Mutterschutzes und/oder der Elternzeit vor der Eröffnung des Verfahrens, wird dieses erst nach der Rückkehr der\*des Juniorprofessor\*in eröffnet.
- (2) Die Inanspruchnahme des Mutterschutzes und/oder der Elternzeit verlängert die Juniorprofessur auf Antrag durch die\*den Juniorprofessor\*in auch nach der Zwischenevaluation entsprechend (§ 30 Abs. 4 NHG).

### **§ 3 Bericht durch die\*den Juniorprofessor\*in**

- (1) <sup>1</sup>Im Rahmen einer kritischen Selbstevaluation soll die\*der Juniorprofessor\*in über die 1. Phase der Juniorprofessur reflektieren und berichten. <sup>2</sup>Hierbei sind die Aktivitäten und Leistungen von Beginn der Juniorprofessur bis zur Einreichung des Berichts zu dokumentieren. <sup>3</sup>Für den Zeitraum zwischen Einreichung des Berichts und dem Ende der ersten drei Jahre der Juniorprofessur können perspektivische Aktivitäten und Leistungen angegeben werden. <sup>4</sup>Dabei ist auf die Bereiche Forschung und Transfer, Lehre und Studium, die akademische Selbstverwaltung wie auch die in der Evaluationsvereinbarung vereinbarten Ziele einzugehen.
- (2) <sup>1</sup>Neben dem Bericht über den Stand der Arbeit an wichtigen langfristigen Forschungsvorhaben sollen auch Pläne und Konzepte für die weitere Ausgestaltung der Juniorprofessur in Forschung und Transfer, Lehre und Studium sowie der akademischen Selbstverwaltung dargestellt werden. <sup>2</sup>Dabei sollen nicht nur Erfolge, sondern auch mögliche negative Entwicklungen oder Hindernisse und deren Lösungen benannt bzw. Vorschläge für zukünftige Lösungen dargelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Der Selbstbericht soll der Struktur von Anlage 2 folgen und einen Umfang von max. 10 Seiten ohne Anhang nicht überschreiten. <sup>2</sup>Als Anhang sind mindestens Lebenslauf, Lehrevaluationen, vollständige Verzeichnisse der Publikationen und wissenschaftlichen Vorträge beizufügen.

### **§ 4 Befangenheiten**

<sup>1</sup>An der Evaluation darf keine Person beteiligt sein, die mit der\*dem Juniorprofessor\*in verheiratet, verwandt bis zum dritten oder verschwägert bis zum zweiten Grad ist oder ansonsten in einem engen persönlichen Verhältnis steht. <sup>2</sup>Ebenfalls darf eine Person nicht beteiligt sein, die am Promotionsverfahren der\*des Juniorprofessor\*in beteiligt war. <sup>3</sup>Alle am Verfahren beteiligten Personen sind über die Befangenheitsgrundsätze zu belehren und müssen am Anfang des Berichts bzw. der Gutachten hierzu Stellung nehmen. <sup>4</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen zu Befangenheiten in der Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren der Universität Vechta in der jeweils aktuellen Fassung.

### **§ 5 Bestimmung der externen Gutachtenden**

- (1) <sup>1</sup>Der Fakultätsrat bestimmt nach Rücksprache der\*des Dekan\*in mit dem Studienfach im Einvernehmen mit dem Präsidium mindestens zwei externe Gutachtende, die um eine schriftliche Beurteilung der\*des Juniorprofessor\*in gebeten werden. <sup>2</sup>Die Gutachtenden sollen als Universitätsprofessor\*innen mindestens auf einer W2-Stelle ausgewiesene Expert\*innen der betreffenden Fachrichtung sein.
- (2) Die Grundsätze zur Befangenheit gemäß § 4 dieser Richtlinie finden entsprechend Anwendung.

### **§ 6 Evaluation durch die externen Gutachtenden**

- (1) <sup>1</sup>Die Gutachtenden beurteilen auf Grundlage des Selbstberichts der\*des Juniorprofessor\*in sowie der vereinbarten Ziele und Kriterien deren\*dessen Leistungen. <sup>2</sup>Darüber hinaus geben sie auch eine perspektivische Einschätzung für die weitere Entwicklung und eine zukünftige Berufungsfähigkeit ab.
- (2) Aspekte der Lehrtätigkeit und der Gremienarbeit sind unter Berücksichtigung einer zukünftigen Berufungsfähigkeit in die Evaluation einzubeziehen.

- (3) Die Gutachtenden erhalten die folgenden Unterlagen:
  - (a) den eingereichten Selbstbericht inkl. Anhang
  - (b) die Evaluationsvereinbarung sowie
  - (c) das Profilvertrag inkl. des Ausschreibungstextes.
- (4) Die Gutachten sollen sich an folgenden Leitfragen orientieren:
  - (a) Welchen wissenschaftlichen Beitrag leistet die Forschung der\*des Juniorprofessor\*in zur Entwicklung des entsprechenden Fachgebiets?
  - (b) Wie werden die Relevanz und die Durchführbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben für das vierte bis sechste Jahr der Juniorprofessur beurteilt?
  - (c) Wie werden die Leistungen des\*des Juniorprofessor\*in im nationalen und internationalen Vergleich beurteilt?
  - (d) Wie wird eine zukünftige Berufungsfähigkeit eingeschätzt?

### **§ 7 Berichterstattung**

- (1) Der Fakultätsrat bestellt für jedes einzelne Verfahren ein sachkundiges Mitglied der Hochschullehrendengruppe als Berichterstatter\*in. <sup>2</sup>Für die Berichterstatter\*innen gilt § 4 dieser Richtlinie entsprechend.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen.
- (3) Die\*der Berichterstatter\*in holt die externen Gutachten sowie eine Stellungnahme der\*des zuständigen Studiendekan\*in über die Lehrleistung der\*des Juniorprofessor\*in ein.
- (4) <sup>1</sup>Auf der Grundlage der von der\*dem Juniorprofessor\*in eingereichten Unterlagen, der in der Evaluationsvereinbarung vereinbarten Ziele, der Stellungnahme der\*des Studiendekan\*in sowie der externen Gutachten erstellt die\*der Berichterstatter\*in einen Bericht. <sup>2</sup>Dieser enthält eine schriftliche Empfehlung einschließlich einer Begründung zur Verlängerung oder Beendigung des Dienstverhältnisses der\*des Juniorprofessor\*in. <sup>3</sup>Erziehungs- und Pflegezeiten sind zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Die\*der Berichterstatter\*in leitet die Unterlagen an die\*den Dekan\*in weiter.

### **§ 8 Entscheidung durch den Fakultätsrat**

- (1) <sup>1</sup>Die vollständigen Unterlagen werden als Verfahrensakte von der\*dem Dekan\*in zur Entscheidung an den Fakultätsrat weitergeleitet. <sup>2</sup>Der Fakultätsrat beschließt auf der Grundlage der schriftlichen Empfehlung sowie der weiteren eingereichten Unterlagen über einen Vorschlag zur Verlängerung des Dienstverhältnisses gemäß § 30 Abs. 4 NHG. <sup>3</sup>Das Ergebnis der Entscheidung ist schriftlich festzuhalten und das Votum zu begründen.
- (2) Das Präsidium wird unverzüglich über das Abstimmungsergebnis und die damit verbundene Empfehlung zur Verlängerung oder Beendigung des Dienstverhältnisses informiert.
- (3) <sup>1</sup>Die\*der Juniorprofessor\*in erhält von der\*dem Dekan\*in als Orientierung für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang eine Kopie des Berichts, den die\*der Berichterstatter\*in für den Fakultätsrat verfasst hat und der von diesem genehmigt wurde. <sup>2</sup>Die Gutachten sind vertraulich und dürfen auch bei einem späteren Tenure-Track-Verfahren nicht an die\*den Juniorprofessor\*in weitergegeben werden.

**§ 9 Endgültige Entscheidung über die Verlängerung des Dienstverhältnisses**

- (1) Nach Vorlage der vollständigen Verfahrensakte trifft das Präsidium der Universität Vechta die endgültige Entscheidung über die Verlängerung des Dienstverhältnisses und ggf. deren Dauer,
- (2) Erfolgt keine Verlängerung für den Höchstzeitraum von 3 Jahren, ist die Entscheidung der\*dem Juniorprofessor\*in unverzüglich schriftlich mitzuteilen und zu begründen, mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen und gem. § 41 VwVfG bekannt zu geben.

**§ 10 Schlussbestimmungen**

<sup>1</sup>Diese Richtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Universität Vechta in Kraft. <sup>2</sup>Gleichzeitig treten die Richtlinie vom 14.10.2010 sowie darauf beruhende Verfügungen außer Kraft.

**Anlagen:**

Anlage 1: Evaluationskriterien

Anlage 2: Inhalte Evaluationsbericht

## **Anlage 1: Evaluationskriterien**

Die nachfolgend aufgeführten Kriterien sollen im Rahmen der Evaluation zur Bewertung der Leistung herangezogen werden. Sie sind von der Überlegung bestimmt, dass diese Kriterien im Interesse universitätsübergreifender Qualitätsstandards möglichst einheitlich zur Anwendung gelangen sollen. Den unterschiedlichen Fächerkulturen soll durch eine Ergänzung um fachspezifische Kriterien Rechnung getragen werden. Die aufgeführten Kriterien bieten daher einen möglichen Rahmen der Evaluation, der – abhängig vom jeweiligen Fach – erweitert oder eingegrenzt werden kann.

### **(1) In Forschung und Transfer**

- nachhaltige wissenschaftliche Aktivitäten und deren Niederschlag insbesondere in (internationalen) Publikationen
- wissenschaftliche Kooperationen mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
- Vortrags- und Tagungsaktivität
- Drittmittelinwerbung
- Auszeichnungen

### **(2) In Lehre und Studium**

- erfolgreiche Lehrtätigkeit, insbesondere bei der Betreuung von Studierenden (z.B. Abschlussarbeiten)
- Lehrveranstaltungsbewertung durch die Studierenden

### **(3) In der Akademische Selbstverwaltung und außeruniversitäres Engagement**

- adäquates Engagement in der akademischen Selbstverwaltung
- Gutachtertätigkeit

### **(4) Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

- Betreuung von Promovierenden, Post-Doktorandinnen und Post-Doktoranden

### **(5) Management- und Führungskompetenz, Teamfähigkeit, Sozialkompetenz**

- Führungskompetenz
- Teamfähigkeit
- Sozialkompetenz

**Anlage 2: Inhalte Evaluationsbericht**

Die zu begutachtende Person beschreibt ihre bisherigen Leistungen im Bereich Forschung und Transfer, Lehre, Selbstverwaltung sowie Fort- und Weiterbildung in einem Selbstbericht. Sie stellt dar, inwieweit die im Freigabeantrag und in der Evaluationsvereinbarung definierten Ziele erreicht wurden. Der Bericht muss Ausführungen zu folgenden Bereichen enthalten:

**(1) Forschung und Transfer**

- Nennung und kurze Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen und -projekte,
- Publikationen im Berichtszeitraum,
- Konferenzen und Tagungen (eigene Vorträge oder Organisation),
- Darstellung der hochschulinternen sowie regionalen, nationalen und internationalen Kooperationen,
- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien,
- Anträge auf Drittmittel sowie eingeworbene Drittmittel im Berichtszeitraum,
- Auszeichnungen und Preise im Berichtszeitraum,
- Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik, Bildungswesen) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen,
- Tätigkeit als Gutachtende für wissenschaftliche Zeitschriften, Drittmittelgeber o.a.

**(2) In Lehre und Studium**

- Kurze Erläuterung zur Einbindung in die Lehre,
- Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen und kurze Darstellung der Lehrinhalte,
- Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der Lehrevaluationen,
- Erläuterung der Lehrformen, angewandte Didaktik und Methodik, Medieneinsatz,
- Erarbeitung von Lehr- und Studienmaterialien,
- Beratung, Betreuung und weitere Förderung der Studierenden,
- Einbindung in Prüfungen,
- Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten,
- Teilnahme an hochschuldidaktischen Fort- oder Weiterbildungen

**(3) In der Akademische Selbstverwaltung und außeruniversitäres Engagement**

- Mitwirkung in Gremien und Kommissionen, Ämter (in der Fakultät, in Instituten oder auf zentraler Ebene),
- Gutachtertätigkeiten,
- Entwicklung von Studiengängen, Curricula und Strukturplanungen

**(4) Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

- Betreuung von Promotionen bzw. Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

**(5) Management- und Führungskompetenz, Teamfähigkeit, Sozialkompetenz**

- Teilnahme an entsprechenden Fort- und Weiterbildungen,
- Erfahrungen im Projektmanagement,
- ggf. eigene Führungskonzepte, Teamentwicklungsmaßnahmen