

Leitfaden Juniorprofessur

Die Juniorprofessur ist ein Karriereweg, dem die Universität Bielefeld große Bedeutung beimisst. Das Rektorat erkennt in ihr zum einen ein wichtiges Instrument, um exzellente Köpfe in einem frühen Karrierestadium an die Universität Bielefeld zu locken. Es bewertet die Juniorprofessur zudem - als wichtiges Element, um den Karriereweg Wissenschaft insgesamt planbarer zu machen und so zu stärken. Mit der vermehrten Besetzung von Juniorprofessuren möchte das Rektorat somit auch diejenigen Nachwuchswissenschaftler*innen verstärkt ansprechen, die hervorragende berufliche Optionen außerhalb der Wissenschaft besitzen, und sich aufgrund des häufig langen und unsicheren Karrierepfads „Wissenschaft“ von den Universitäten abwenden. Zugleich betrachtet es die Juniorprofessur als ein wichtiges Instrument, mehr Frauen für die Universitätskarriere zu gewinnen.

1. Ausgestaltung der Juniorprofessur (ohne Tenure Track)

a. Typen von Juniorprofessuren

Die Juniorprofessur stellt eine Qualifikationsphase dar, in welcher die*der Juniorprofessor*in im Laufe mehrerer Jahre die Berufbarkeit auf eine W2- bzw. W3-Professur erlangen soll. (Zielt die Ausschreibung (auch) auf Privatdozent*innen oder vergleichbar qualifizierte Wissenschaftler*innen ab, sollte ggf. (parallel) eine (befristete) W2-Professur ausgeschrieben werden.) Juniorprofessor*innen unterscheiden sich von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen- auch von Akademischen Rät*innen- dadurch, dass sie selbstständig ein Forschungsgebiet vertreten und auch in der Lehre eigenständig agieren. Alle Juniorprofessuren sind daher strategisch in die Entwicklung einer Fakultät einzubetten und entsprechend arbeitsfähig auszustatten.

Gesetzliche Voraussetzung für die Besetzung einer Juniorprofessur ohne Tenure-Option ist die besondere Qualität der Promotion. Im Rahmen des Auswahlverfahrens werden diese sowie weitere wissenschaftliche Leistungen und Erfahrungen als Beurteilungsgrundlage bzgl. der Frage herangezogen, ob eine erfolgreiche Karriere innerhalb der Wissenschaft erwartbar ist.

Juniorprofessor*innen werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamt*innen auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis der*des Juniorprofessorin*s soll mit ihrer*seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie*er sich als Hochschullehrer*in bewährt hat; andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der*des Juniorprofessorin*s um bis zu ein Jahr verlängert werden (§ 39 Abs. 5 S. 1 bis 2 HG). Im Laufe des sechsten Jahres kann das Beamtenverhältnis der*s Juniorprofessorin*s mit ihrer*seiner Zustimmung um ein weiteres Jahr verlängert werden, wenn sie*er sich als Hochschullehrer*in bewährt hat (§ 39 Abs. 5 S. 3 HG).

b. Juniorprofessur mit Tenure Track-Option

Das Verfahren für W1-Juniorprofessuren mit Tenure Track findet sich in der [Satzung zur Qualitätssicherung von Professuren mit Tenure Track \(TT\)](#) wieder.

2. Evaluationskommission

Die Fakultät richtet nach Möglichkeit zeitgleich mit der Verabschiedung des Berufungsvorschlages durch die Fakultätskonferenz eine Evaluationskommission ein, die sich aus mindestens fünf Mitgliedern zusammensetzt:

1. drei professorale Mitglieder, von denen mindestens eines nicht dem unmittelbaren fachlichen Umfeld der*des Kandidat*in angehört.
2. ein Mitglied des akademischen Mittelbaus
3. ein Mitglied der Gruppe der Studierenden

Es gelten dieselben Grundsätze der geschlechterparitätischen Zusammensetzung der Kommission wie in Berufungsverfahren. Mitglieder der Berufungskommission zur Besetzung dieser Professur dürfen in der Evaluationskommission nicht mitwirken.

Zu den Sitzungen der Evaluationskommission ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wie ein Mitglied einzuladen.

Der*die Dekan*in ist beratendes Mitglied der Kommission.

Die Evaluationskommission wählt eines ihrer professoralen Mitglieder zum*zur Vorsitzenden.

Die Fakultät stellt sicher, dass grundsätzlich keine Personen zu stimmberechtigten Mitgliedern der Evaluationskommission bestellt werden, die bei Ausschreibung der Stelle innerhalb der letzten 3 Jahre an Qualifikationsverfahren der*des Juniorprofessor*in beteiligt waren, mit ihr*ihm innerhalb dieses Zeitraums publiziert haben oder innerhalb der letzten 3 Jahre in einem sonstigen dienstlichen Über-/Unterordnungsverhältnis zum*zur Juniorprofessor*in standen. Im Übrigen wird auf die „Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ verwiesen

(zu finden unter <https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/dezernat-p-o/dokumente/beamtinnen-beamte/Hinweise-zur-Befangenheit.pdf> Stichwort Berufung). Ergeben sich erst im Verlauf der Juniorprofessur enge Arbeitsbeziehungen zu einzelnen Mitgliedern der Evaluationskommission, sind diese im Bericht der Evaluationskommission darzulegen (Anmerkung: Dies führt nicht zu einem Ausschluss aus der Evaluationskommission.).

3. Mentor*in

Die Fakultät informiert die*den Juniorprofessor*in über die Möglichkeit, sich von einem*einer erfahrenen Professor*in unter anderem in Fragen der Forschung, Lehre und Administration beraten zu lassen. Die*der Mentor*in übernimmt die Funktion eines*einer kollegialen Berater*in*s. Sie*Er soll die*den Juniorprofessor*in u. a. darin unterstützen, sich in die Strukturen und Anforderungen von Fakultät und Universität einzufinden. Im weiteren Verlauf der Juniorprofessur soll die*den Mentor*in die Karriere der*des Juniorprofessor*in verfolgen sowie - stets an der Ziel- und Leistungsvereinbarungen orientiert - beraten.

Ob und in welchem Umfang die*der Juniorprofessor*in von dem Unterstützungsangebot eines*einer Mentor*in*s Gebrauch macht, steht in ihrem*seinem freien Ermessen.

Die*Der Mentor*in darf nicht als Gutachter*in oder als Mitglied der Evaluationskommission fungieren.

4. Ziel- und Leistungsvereinbarung

Um der*dem Juniorprofessor*in Orientierung über Erwartungen und Maßstäbe für die Zwischenevaluation zu bieten, verständigt sich die Fakultät mit der*dem Juniorprofessor*in auf eine gemeinsame Ziel- und Leistungsvereinbarung. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen stellen eine wesentliche Grundlage der Zwischenevaluation dar.

In der Ziel- und Leistungsvereinbarung werden ein Zeitplan (s. Anlage 1) für das Evaluationsverfahren sowie die Evaluationskriterien festgelegt. Die Fakultät orientiert sich dabei - ohne dabei alle aufgeführten Kriterien/Indikatoren aufnehmen zu müssen oder an der Vereinbarung anderer Krite-

rien/Indikatoren gehindert zu sein und mit Freiheit in der Gewichtung der einzelnen Leistungsbereiche - an dem im Anhang beigefügten Kriterienkatalog (Anlage 2). Das von der*dem Juniorprofessor*in nach Ruferteilung vorzulegende Konzeptpapier ihrer*seiner Vorhaben ist zu berücksichtigen. In der Ziel- und Leistungsvereinbarung wird auch aufgeführt, welche Ausstattung der*dem Juniorprofessor*in zur Verfügung gestellt wird.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarung ist im Rahmen der die Berufungsverhandlung vorbereitenden Gespräche mit der*dem Juniorprofessor*in zu entwerfen. Verantwortlich für die zeitgerechte Erstellung ist der*die Dekan*in. Er*Sie bittet die Evaluationskommission (zur Evaluationskommission s. unter 4.) um den Entwurf einer Formulierung der Leistungskriterien, prüft diese auf allgemeine Qualitätsstandards und ergänzt den Entwurf um weitere Aspekte, u. a. die etwaige Ausstattung. Er*Sie leitet den Text im Vorfeld des Berufungsgesprächs an den*die Rektor*in. Ansonsten übermittelt er*sie den ggf. noch nicht vollständigen Vereinbarungsentwurf. In der Berufungsverhandlung, spätestens jedoch mit der Ernennung wird die Ziel- und Leistungsvereinbarung vom Rektor bzw. von der Rektorin, dem*der Dekan*in sowie der*dem Juniorprofessor*in unterschrieben.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen kann im gegenseitigen Einvernehmen von dem*der Juniorprofessor*in, von der Fakultät und der*dem Rektor*in angepasst werden.

Im Falle der Inanspruchnahme von Eltern-/Pflegezeit oder/und Teilzeit in Eltern-/Pflegezeit bestehen hinsichtlich des Zeitraums der Zielerfüllung Verlängerungsmöglichkeiten der befristeten Stelle. Sollte ein*e Juniorprofessor*in während oder nach einer Eltern-/Pflegezeit den Eindruck haben, dass die Verlängerungsoption (allein) für sie*ihn nicht passend ist, kann auf Wunsch ein Gespräch zwischen der*dem Juniorprofessor*in, der*dem Dekan*in, der*dem Rektor*in und dem für Personalentwicklung/wissenschaftlichen Nachwuchs zuständigen Prorektorat geführt werden, um die Gesamtsituation zu beleuchten. Wird in diesem Gespräch eine Veränderung der Ziel- und Leistungsvereinbarung als möglich erachtet, ist eine solche nur mit Zustimmung der Fakultät möglich. Das Rektorat betont, dass die Sicherung der notwendigen wissenschaftlichen Qualität der zu erbringenden Leistungen mit Blick auf die Berufbarkeit auf eine Professur immer handlungsleitend bleibt.

5. Ablauf des Verfahrens zur Zwischenevaluation

Die Evaluation dient dazu, die Leistungen der*des Juniorprofessorin*s in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung zu bewerten und damit eine belastbare Grundlage für die jeweils anstehende Verlängerungsentscheidung zu schaffen.

Die für die jeweilige Juniorprofessur getroffene Ziel- und Leistungsvereinbarung ist die Grundlage der Evaluation, durch die festgestellt werden soll, ob sich die*der Juniorprofessor*in als Hochschullehrer*in bewährt hat.

Das Verfahren beginnt nach 2 Jahren und 6 Monaten auf Antrag des*der Stelleninhabers*Stelleninhaberin mit der Einreichung der nachstehend genannten Unterlagen.

a. Selbstbericht

Die*der Juniorprofessor*in erstellt einen Selbstbericht. Dieser besteht aus einer Dokumentation der bisherigen Leistungen sowie einer persönlichen Stellungnahme.

i. Dokumentation der Leistungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung

Der Dokumentationsteil stellt eine faktische Bestandsaufnahme zur Forschungs- und Lehrtätigkeit der*des Juniorprofessorin*s dar und sollte folgende Unterlagen umfassen:

1. Lebenslauf
2. Bibliographie (Bücher, Zeitschriftenartikel, Beiträge in Sammelbänden, Rezensionen, ...)
3. Nennung der wichtigsten Forschungsthemen und Skizze des Forschungsvorhabens für das vierte bis sechste Jahr der Juniorprofessur
4. Darstellung der Kooperationen mit anderen Arbeitsgruppen (hochschulintern); Forschungsk Kooperationen und interdisziplinäre Zusammenarbeit regional, national, international
5. Anträge auf Drittmittel; Eingeworbene Drittmittel
6. Aufstellung der betreuten Abschlussarbeiten (Bachelor und Master; Angabe Erst- oder Zweitprüfer), Aufstellung der betreuten Promotionen; Aktivitäten zur Förderung des wiss. Nachwuchses
7. Kurze Darstellung der Einbindung in den Studiengang/die Studiengänge; Aufstellung der Lehrveranstaltungen mit Veranstaltungsart, Titel, LVS-Umfang und mittlerer Teilnehmerzahl; ggf. Aufstellung der betreuten Module als Modulverantwortliche/r; Dokumentation der Lehrevaluation (sowohl studentische LV-Evaluation wie auch Peer Reviews oder externe Lehrevaluationen, etc.)
8. Erläuterung der Lehr- und Prüfungsformen, angewandte Didaktik und Methodik, Einsatz neuer Medien, ggf. hochschuldidaktische Zertifikate
9. Beratende akademische Tätigkeit (Sprechstunden pro Woche, Sondersprechstunden, sonstige Betreuungsarbeiten)
10. Internationale Erfahrungen
11. Auszeichnungen und Preise
12. Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien sowie Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung
13. Liste der gehaltenen und eingereichten Vorträge

Der fachwissenschaftliche Teil des Selbstberichts ist in der für das Fach üblichen Wissenschaftssprache abzufassen.

ii. Persönliche Stellungnahme

In der persönlichen Stellungnahme beschreibt und reflektiert die*der Juniorprofessor*in die bisherigen Leistungen und Erfahrungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung auch im Hinblick auf die zu Beginn der Juniorprofessur abgeschlossene Ziel- und Leistungsvereinbarung. Dabei kommt den besonderen Leistungen, Konzepten und Ideen in der Lehre (einschließlich Genderaspekten) bzw. bei der Betreuung von Studierenden sowie den Kooperationserfahrungen in der Forschung wesentliche Bedeutung zu. Sie*Er gibt außerdem einen realistischen Ausblick auf die in den nächsten drei Jahren angestrebten Vorhaben in Forschung und Lehre, auch in internationaler Hinsicht bzw. mit Blick auf die Internationalisierungsstrategie der Fakultät/ Universität.

Die Stellungnahme sollte höchstens 10 Seiten umfassen.

b. Verfahren vor der Evaluationskommission

Die Fakultätskonferenz beruft die Evaluationskommission ein.

Sofern bisherige Mitglieder der Evaluationskommission nicht mehr zur Verfügung stehen, erfolgt die Neu- bzw. Nachbesetzung unter Beachtung der unter Punkt 3. genannten Vorgaben.

Die*Der Juniorprofessor*in hält einen hochschulöffentlichen Vortrag. Anschließend stellt sie*er sich einer fachlichen sowie überfachlichen Diskussion, an der ausschließlich die Mitglieder der Evaluationskommission teilnehmen. Das Gespräch ist in gleicher Intensität vorzubereiten und strukturiert durchzuführen wie ein Vorstellungsgespräch im Berufungsverfahren. Inhalt des Gesprächs ist neben den Leistungen in Forschung und Lehre (in geeigneter Weise evaluiert) auch diejenigen in der Selbstverwaltung, das Kooperationsverhalten sowie etwaige Erfahrungen in der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Evaluationskommission erarbeitet auf Grundlage des Selbstberichts der*des Juniorprofessorin*s, der Gutachten und der Ergebnisse des Gesprächs mit der Evaluierungskommission einen schriftlichen Evaluationsbericht, der sich über die vorgenannten Inhalte erstreckt. Sie leitet daraus eine Empfehlung über die (Nicht-) Fortführung der Juniorprofessur ab. In dem Bericht dokumentiert die Kommission, dass eine etwaige Befangenheit der Gutachter*innen überprüft und verneint wurde.

Für Entscheidungen innerhalb der Evaluationskommission gilt das Prinzip der einfachen Stimmenmehrheit.

c. Gutachter*innen

Zu den Aktivitäten und wissenschaftlichen Leistungen in der Forschung sind mindestens zwei auswärtige Gutachten über die*den Juniorprofessor*in von der Fakultät einzuholen.

Bei der Auswahl der Gutachter*innen sind die „Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ anzuwenden. Außerdem ist auf die Wahrung der Geschlechterparität zu achten.

Den Gutachter*innen wird der Teil der Ziel- und Leistungsvereinbarung sowie des Selbstberichts zur Verfügung gestellt, der den Bereich der Forschung betrifft.

Die Gutachten sollen eine Aussage zu der Frage enthalten, ob bzw. unter welchen Bedingungen und in welchem Maß zu erwarten ist, dass die*der Juniorprofessor*in zukünftig zur Weiterentwicklung des Fachs beitragen wird.

d. Fakultätsempfehlung in Form eines Fakultätsbeschlusses

Die Fakultätskonferenz berät auf Grundlage des Vorschlags der Evaluationskommission darüber, ob die Juniorprofessur verlängert werden soll und verfasst eine schriftliche Stellungnahme mit entsprechender Empfehlung an den Rektor.

Die Stellungnahme sollte gem. Anlage 3 gegliedert sein und der*dem Juniorprofessor*in nach Beschluss der*s Rektorin*s zur Verfügung gestellt werden.

e. Beschluss der*des Rektorin*s

Auf Grundlage der vorliegenden Dokumente (Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie Stellungnahme der Fakultätskommission) entscheidet die*der Rektor*in über die Verlängerung der Juniorprofessur. Die*Der Juniorprofessor*in erhält hierüber auf Wunsch eine Bescheinigung.

f. Auswertungs-/Feedbackgespräch

Der*dem Juniorprofessor*in wird im Anschluss an die Zwischenevaluation in einem persönlichen Gespräch mit der*dem Vorsitzenden der Evaluationskommission eine Rückmeldung zu den bisherigen Tätigkeiten sowie Handlungsempfehlungen für die 2. Phase gegeben.

**Empfohlener Zeitplan (idealtypischer Ablauf) und
Zuständigkeiten für das Verfahren zur Zwischenevaluation**

Zeitleiste (Dienstzeit der*des JP)	Verfahrensschritte	Verantwortlich
2 Jahre, 5 Monate	Verfahrenseröffnung: Aufforderung an die*den JP den <u>Selbstbericht innerhalb einer Frist von 4 Wochen</u> einzureichen	Fakultät
	Einberufung der Evaluationskomm.	Fakultät
	Auswahl Gutachter*innen/ Vorbereitung Evaluationsgespräch	Fakultät/Evaluationskommission
2 Jahre, 6 Monate	<u>bei JP mit Tenure-Option:</u> Übersendung Unterlagen und Gutachtervorschlag an Tenure-Board	Fakultät
	Unverzügliche Prüfung der Ausgewogenheit des Vorschlags	Tenure-Board
	Übersendung Unterlagen an Gutachter*innen (<u>Frist von 4 Wochen</u>)	Fakultät/ Evaluationskommission
	Vortrag der*des JP und Evaluationsgespräch	Evaluationskommission
	Bei Tenure-Option: Etwaige Einbeziehung des Tenure-Board bei Zweifeln	
2 Jahre, 7 Monate	Beratung, Evaluationsbericht und Empfehlung der Kommission an den*die Dekan*in <u>innerhalb von 4 Wochen</u>	Evaluationskommission
2 Jahre, 8 Monate	Bei Tenure-Option: Weiterleitung Evaluationsbericht an Rektor/in	Dekan*in
	Weiterleitung des Berichts an Tenure-Board	Rektor*in
	Stellungnahme des Tenure-Board <u>innerhalb von 4 Wochen</u> Weiterleitung der Stellungnahme an Fakultät sowie Rektorat	Tenure-Board
2 Jahre, 9 Monate	Beratung und Beschluss der Fakultätskonferenz und Weiterleitung der schriftlichen Stellungnahme mit Empfehlung an Rektor*in <u>innerhalb von 4 Wochen</u>	Fakultät
2 Jahre, 10 Monate	Entscheidung über Verlängerung	Rektor*in bzw. Rektorat (bei TT)
2 Jahre, 11 Monate	Feedbackgespräch Vorsitz EK u JP	Evaluationskommission

**Empfohlener Zeitplan (idealtypischer Ablauf) und
Zuständigkeiten für das Verfahren zur Tenure-Evaluation**

Zeitleiste (Dienstzeit der*des JP)	Verfahrensschritte	Verantwortlich
5 Jahre, 4 Monate	Verfahrenseröffnung: Aufforderung an die*den JP den <u>Selbstbericht innerhalb einer Frist von 4 Wochen</u> einzureichen	Fakultät
5 Jahre, 5 Monate	Einschätzung zur fachwissenschaftlichen Entwicklung der*des JP <u>innerhalb von 4 Wochen</u>	Evaluationskommission
5 Jahre, 6 Monate	Unterlagen mit Vorschlag für Gutachter*innen an Rektor*in Vorbereitung des Evaluationsgesprächs mit JP	Fakultät
	Weiterleitung Unterlagen an Tenure-Board	Rektor*in
5 Jahre, 7 Monate	Bestimmung der Gutachter*innen	Tenure-Board
	Übersendung Unterlagen an Gutachter*innen (<u>Frist von 4 Wochen</u>)	Fakultät/ Evaluationskommission
	Evtl. Anhörung von Verfahrensbeteil. und Expertert*innen	Tenure-Board
	Evaluationsgespräch mit JP und anschl. Bericht an Dekan*in	Evaluationskommission
5 Jahre, 8 Monate	Bericht und Empfehlung bzgl. Tenure <u>innerhalb von 4 Wochen</u> an Fakultät und Rektorat	Tenure-Board
5 Jahre, 9 Monate	Beratung und Beschluss der Fakultätskonferenz bzgl. Tenure und Mitteilung an Rektorat <u>innerhalb von 4 Wochen</u>	Fakultät
5 Jahre, 10 Monate	Entscheidung über Tenure	Rektorat

a. Forschungsleistung

Mögliche Kategorien	Mögliche Kriterien, Indikatoren
Gute wissenschaftliche Praxis	<ul style="list-style-type: none"> ➤ nachvollziehbare Beschreibung der angewandten Methode(n) (z.B. Versuchsaufbau, Beobachtungstechnik) ➤ vollständige Dokumentation aller im Forschungsprozess erhobenen und für die Veröffentlichung relevanten Daten ➤ Bemühen um eine nachprüfbar Darstellung der Forschungsergebnisse ➤ Aufweis aller einschlägigen verwendeten Informationsquellen ➤ die angemessene Nennung aller am Forschungsprozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹
Publikationen	<p>Quantität und v.a. Qualität der Veröffentlichungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ veröffentlicht ➤ erfolgreiches Review ➤ eingereicht ➤ Veröffentlichungsort ➤ Internationale Sichtbarkeit der Publikation/Veröffentlichungssprache ➤ Alleinautor/Koautor ➤ methodische Fundierung und Erkenntniswert ➤ Rezeption und Bewertung in der Forschung (z.B. Zitationen, Besprechungen)
Wissenschaftliche Vorträge/Teilnahme an Fachtagungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ eigeninitiativ/auf Einladung ➤ national/international
Forschungsprojekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ abgeschlossen ➤ laufend ➤ beantragt ➤ Eigenständigkeit des wiss. Ansatzes ➤ Weiterentwicklung des Forschungsprofils: Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich zur Dissertation ➤ internationale Sichtbarkeit ➤ Medienpräsenz
Drittmittel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Umfang ➤ Institution ➤ Antrag alleine gestellt
Wissenschaftliche Fachgesellschaften	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Funktion
Wissenschaftliche Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ national/international
Wissenschaftsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organisation von Fachtagungen/Workshops
Gutachtertätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ad-hoc Gutachten für Zeitschriften

¹ Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Uni Bielefeld (<http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Pressestelle/dokumente/grundsaeetze.html>)

Betreute Promotionen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Thema ➤ Anzahl abgeschlossen ➤ Anzahl laufend ➤ Internationale Doktorandinnen und Doktoranden
Auslandsaufenthalte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ...

b. Lehrleistung

Mögliche Kategorien	Mögliche Kriterien/Indikatoren
Durchgeführte Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl von Bachelor-, Master-Veranstaltungen
Abgenommene Prüfungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl von Modulprüfungen ➤ Erst-/Zweitprüfer, Beisitz
Betreute Abschlussarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl der Bachelor- und Masterarbeiten ➤ abgeschlossen ➤ laufend
Studierendenurteil (LV-Evaluation)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluationsergebnisse von je mind. zwei Bachelor- und zwei Masterveranstaltungen
Hochschuldidaktische Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zertifikate, Bescheinigungen etc.
Lehrkonzept, Unterrichtsmaterial, Skripte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lehrportfolio ➤ Lehrpreise
Beratung, Betreuung, Vermittlung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl von Beratungs- und Betreuungsangeboten ➤ Sondersprechstunden ➤ ...
Internationalität	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Betreuung von Austauschstudierenden ➤ Internationale Hochschulkooperationen ➤ Angebot fremdsprachiger Lehrveranstaltungen ➤ ...

c. Sonstige Leistungen/Engagement in der akademischen Selbstverwaltung

Mögliche Kategorien	Mögliche Kriterien/Indikatoren
Selbstverwaltungsgremien	Senat, Fakultätskommission, universitäre Gremien/Kommissionen, z.B. Forschungskommission, Lehrkommission (zentral und dezentral), Ethikkommission
Gleichstellung	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Hilfskraftstellen, Doktoranden), Integration von Themen mit Genderbezug in die Lehre, Mitarbeit in Gleichstellungskommission, Mitarbeit in Mentoringprogrammen u.a.m.
Mitarbeit in anderen universitären Projekten	Arbeitsgruppen etc. (Campus Management, Studienstrukturreform,...)
Übernahme von Aufgaben in der Fakultät	Lehrorganisation, Forschungsorganisation, Verwaltung
Führungs- und Kommunikationsverhalten	Ggf. Wahrnehmung von Personalverantwortung, einschlägige Weiterbildungen,...

Stellungnahme der Fakultät (zu Ziffer 5.d. des Leitfadens Juniorprofessur)

Die Stellungnahme sollte 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 unter Wahrung ihrer Anonymität)
 - 2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
- 3. Entscheidungsgrundlagen**
 - 3.1 Ergänzungen und Anmerkungen zum Selbstbericht
 - 3.2 Ergänzende Informationen
- 4. Erkenntnisse und Einschätzungen**
 - 4.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
 - 4.2 Einzelbewertung der Leistung in Forschung/Lehre/Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement im deutschen und internationalen Vergleich
 - 4.3 Bewertung der Gesamtleistung
 - 4.4 Zukünftige Entwicklungschancen des*der Juniorprofessor*in
- 5. Empfehlung der Evaluationskommission an die Fakultätskommission**
 - 5.1 Empfehlung zur Verlängerung (ggf. auch zur bloß einjährigen Verlängerung)
 - 5.2 mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Leistung, Rahmenbedingungen etc. der Juniorprofessur