

Ausführungsregeln des Fachbereichs Fremdsprachliche Philologien zur Evaluation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Qualifizierungsziel Berufbarkeit auf W2/W3

**(Anhang zur Leitlinie der Philipps-Universität Marburg für die befristete Beschäftigung
von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Befristungsleitlinie) vom
07.07.2016, zuletzt geändert am 28.03.2019)**

(Fachbereichsratsbeschluss: 22.05.2019)

Die Befristungsleitlinie der Philipps-Universität in der Fassung vom 07.08.2018 legt in Kap.II.1.b) Rahmenbedingungen für die Ausschreibung von „Beschäftigungsverhältnissen mit dem Ziel Berufbarkeit“ fest. Demnach ist in der Ausschreibung eine Erstbeschäftigung von vier Jahren vorzusehen mit der Option einer Vertragsverlängerung nach erfolgreicher Evaluation um weitere zwei Jahre (im Bereich der Medizin um insgesamt weitere fünf Jahre) verbunden mit dem ergänzenden Hinweis, dass Qualifizierungsvorzeiten anzurechnen sind.

Die Fachbereiche geben sich für die Evaluation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Qualifizierungsziel Berufbarkeit eigene Ausführungsregeln in Anlehnung an die „Satzung der Philipps-Universität für die Evaluation und Qualitätssicherung in Tenure Track-Verfahren“ (Tenure-Track-Satzung) und auf Basis der „Bewertungskriterien für Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation an der Philipps-Universität Marburg“, jeweils in der aktuell gültigen Fassung.

1. Die Evaluation findet im 4. Beschäftigungsjahr statt. Die/der Beschäftigte stellt über den/die Vorgesetzte/n an das Dekanat den Antrag auf Evaluation. Das Dekanat teilt der Präsidentin/ dem Präsidenten den Eingang des Evaluationsantrags mit. Über das Ergebnis wird die/der Mitarbeiter/in spätestens sechs Monate vor Ende der Beschäftigung durch das Dekanat schriftlich informiert.

2. Die Evaluation folgt entweder

a) dem in der Tenure Track-Satzung beschriebenen Verfahren nach § 7 „Feststellung des Entwicklungsstands“ oder

b) den Ausführungsregeln der Fachbereiche in Anlehnung an die Tenure Track-Satzung und auf Basis der „Bewertungskriterien für Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation“.

Hierfür gelten folgende Mindeststandards:

- Selbstbericht des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin
- Votum des/der vorgesetzten Professors/Professorin
- Empfehlung der Tenure Track-Kommission des Fachbereichs in Ergänzung zum Votum des/der Vorgesetzten. In strittigen Fällen entscheidet die Tenure Track-Kommission, ob zusätzlich ein externes Gutachten eingeholt werden soll.

Im Falle eines ablehnenden Votums soll auf Antrag der beschäftigten Person die Zentrale Tenure Track-Kommission befasst werden.

3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Qualifikationsziel Berufbarkeit können selbst entscheiden, ob sie die Evaluation nach Option a) oder b) durchlaufen wollen.

4. Im Falle der positiven Evaluation erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verbesserung der Chancen auf Berufbarkeit vom Dekanat eine aussagekräftige Bestätigung, in der auf das qualitätssichernde Verfahren der Evaluation im Fachbereich hingewiesen wird.

5. Wenn während der vierjährigen Beschäftigungszeit fachspezifisch eine formale Qualifikation zur Berufbarkeit erreicht wird (nach Einreichung der Habilitationsschrift oder nach Vorlage von habilitationsadäquaten Qualifizierungsleistungen gemäß der Vorgaben der Fachbereiche in der Habilitationsordnung bzw. zur kumulativen Habilitation), ist für eine Vertragsverlängerung zur Fortführung von eigenen Forschungsprojekten oder der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen nach Kap. II.3. Abs. 4 der Befristungsleitlinie keine Evaluation erforderlich.