

Das Präsidium der Philipps-Universität Marburg beschließt gem. §§ 31 Abs. 3 - 4, 37 Abs. 8 Hessisches Hochschulgesetz (HHG) i. d. F. vom 14.12.2009, zuletzt geändert am 10.12.2015 (GVBl. S. 510) am 15.05.2018 und nach Beschluss des Senats nach § 36 Abs. 2 Nr. 2 und 4 HHG am 25.04.2018 folgende

**Satzung
für die Evaluation und Qualitätssicherung in Tenure Track-Verfahren
gemäß § 64 Abs. 2 HHG**

§ 1 Ziele

Das Tenure Track-Verfahren bietet befristet beschäftigten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern die Möglichkeit, nach erfolgreicher Evaluation gemäß dem in dieser Satzung festgelegten Verfahren in ein dauerhaftes Dienstverhältnis übernommen zu werden. Mit dem Tenure Track-Verfahren soll exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frühzeitig nach der Promotion eine attraktive Karriereperspektive an der Universität eröffnet werden sowie die Möglichkeit geschaffen werden, hochqualifizierte Professorinnen und Professoren langfristig an die Universität zu binden. Das in dieser Satzung konkretisierte Verfahren dient der Etablierung von Transparenz, Verfahrenssicherheit und universitätsweit einheitlichen formalen Qualitätsstandards.

§ 2 Anwendungsbereich

Diese Satzung gilt für alle an der Philipps-Universität Marburg auf der Grundlage des § 64 HHG mit einer Entwicklungszusage ausgeschriebenen Qualifikationsprofessuren und Professuren. Das nach § 6 dieser Satzung dargelegte Verfahren des Mentorats findet nur Anwendung für die Qualifikationsprofessuren nach § 64 Abs. 3 und 5 HHG und nicht für Inhaberinnen oder Inhaber von W2-Professuren mit Entwicklungszusage, die vor der Berufung bereits zusätzliche wissenschaftliche Leistungen nach § 62 Abs. 2 Nr. 1 erbracht haben. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit dem Qualifizierungsziel Berufbarkeit können auf eigenen Wunsch ebenfalls das Verfahren des Mentorats und der Feststellung des Entwicklungsstands durchlaufen.

§ 3 Verfahren

Das Verfahren besteht in der Regel aus einer Feststellung des Entwicklungsstands im 4. Beschäftigungsjahr und der Tenure Track-Evaluation im 5. bis 6. Beschäftigungsjahr. Das Ergebnis der Feststellung des Entwicklungsstands nach § 7 dieser Satzung dient als Grundlage für die Empfehlungen der Tenure Track-Kommissionen zur Entwicklung der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber in Forschung und Lehre im Zeitraum bis zur Tenure Track-Evaluation. Das Ergebnis der Tenure Track-

Evaluation nach § 8 dieser Satzung dient als Grundlage für die Entscheidung über die dauerhafte Übertragung einer Professur derselben oder einer höheren Besoldungsgruppe.

§ 4 Zentrale Tenure Track-Kommission

(1) Das Präsidium richtet eine ständige fachbereichsübergreifende Kommission für Tenure Track-Verfahren unter dem Vorsitz der Präsidentin oder des Präsidenten ein, die alle Tenure Track-Verfahren an der Philipps-Universität Marburg begleitet und einheitliche formale Standards sowie Transparenz und Verfahrenssicherheit sicherstellt.

Aufgabe der zentralen Tenure Track-Kommission ist es, der Präsidentin oder dem Präsidenten auf Basis der Tenure Track-Dokumentation und der Fachbereichsempfehlungen eine Empfehlung hinsichtlich der Entwicklungsziele der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers im Verfahren zur Feststellung des Entwicklungsstands im 4. Jahr bzw. zur dauerhaften Übertragung einer Professur auszusprechen. Dabei werden die an der Philipps-Universität geltenden Bewertungskriterien für die Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation in ihrer jeweils gültigen Fassung unter Berücksichtigung der international üblichen Kriterien der jeweiligen Fächer und Fachgebiete angewendet.

Die zentrale Tenure Track-Kommission soll dem Präsidium basierend auf ihren Erfahrungswerten auch Vorschläge zur kontinuierlichen Verbesserung des Tenure Track-Verfahrens unterbreiten.

- (2) Stimmberechtigte Mitglieder der Zentralen Tenure Track-Kommission sind
- vier Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie vier stellvertretende Mitglieder,
 - zwei Mitglieder aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitglieder und zwei stellvertretende Mitglieder,
 - ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden und ein stellvertretendes Mitglied.

In der Kommission, insbesondere in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, sind die Geistes-, Sozial-, Lebens- und Naturwissenschaften vertreten.

Die Präsidentin oder der Präsident als Vorsitzende oder Vorsitzender ist nicht stimmberechtigtes Mitglied der zentralen Tenure Track-Kommission. Sie/er kann aus dem Kreis der stimmberechtigten Mitglieder der Kommission oder aus dem Kreis der Mitglieder des Präsidiums eine Stellvertreterin/einen Stellvertreter als Vorsitzende/Vorsitzenden benennen.

Die zentrale Tenure Track-Kommission kann zusätzlich Vertreterinnen und Vertreter aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aus dem jeweils betroffenen Fach oder Fachgebiet beratend hinzuziehen und jederzeit weitere externe Gutachten anfordern.

Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität und ggf. die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung nehmen an den Sitzungen der zentralen Tenure Track-Kommission mit beratender Stimme teil; sie sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

(3) Die Präsidentin oder der Präsident ernennt die professoralen Mitglieder der zentralen Tenure Track-Kommission auf Empfehlung der Fachbereiche in der Universitätskonferenz und im Benehmen mit dem Senat. Die wissenschaftlichen und studentischen Mitglieder werden auf Vorschlag und im Benehmen mit dem Senat benannt. Die Kommissionsmitglieder dürfen nicht zugleich Mentorinnen oder Mentoren gemäß § 6 dieser Satzung sein. Die Amtszeit der professoralen und wissenschaftlichen Mitglieder beträgt vier Jahre, die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt ein Jahr. Wiederbestellung ist möglich.

(4) Die zentrale Tenure Track-Kommission tagt mindestens einmal im Semester, sofern es laufende Evaluierungsverfahren erfordern. Die Einberufung obliegt der Präsidentin bzw. dem Präsidenten.

§ 5 Fachbereichs-Tenure Track-Kommission

(1) Jeder Fachbereich richtet eine ständige Kommission für Tenure Track-Verfahren unter dem Vorsitz der Dekanin oder des Dekans ein. Diese Kommission (im Folgenden „Fachbereichskommission“ genannt) ist das verfahrensverantwortliche Gremium des Fachbereichs und hat ihm gegenüber eine beratende und unterstützende Funktion. Sie erarbeitet Empfehlungen für den Fachbereichsrat und die zentrale Tenure Track-Kommission.

(2) Stimmberechtigte Mitglieder der Fachbereichskommission sind

- drei Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer des Fachbereichs sowie drei stellvertretende Mitglieder,
- ein Mitglied aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitglieder des Fachbereichs und ein stellvertretendes Mitglied und
- ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden des Fachbereichs und ein stellvertretendes Mitglied.

Die oder der Vorsitzende ist nicht stimmberechtigtes Mitglied der Fachbereichskommission. Sie oder er kann aus dem Kreis der stimmberechtigten Mitglieder der Kommission oder aus dem Kreis der Mitglieder des Dekanats eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter als Vorsitzende oder Vorsitzenden benennen.

Die Fachbereichskommission zieht zusätzlich aus dem jeweils betroffenen Fach oder Fachgebiet eine Vertreterin oder einen Vertreter aus der Gruppe der Hochschullehrer/innen und der wissenschaftlichen Mitglieder beratend hinzu. Dieses Mitglied kann auch aus einer anderen Hochschule geladen werden. Weiterhin wird auf Vorschlag des Vertreters oder der Vertreterin aus der Gruppe der Studierenden eine weitere Person aus der Gruppe der Studierenden aus dem jeweils betroffenen Fach oder Fachgebiet beratend in die Kommission geladen.

Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder die von ihr vorgeschlagene dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ggf. die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung nehmen an den Sitzungen der Fachbereichskommission mit beratender Stimme teil; sie sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

(3) Die Mitglieder der Fachbereichskommission sowie deren Stellvertreter/innen werden durch den Fachbereichsrat gewählt. Die Amtszeit der professoralen und wissenschaftlichen Mitglieder beträgt vier Jahre, die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt ein Jahr. Wiederwahl ist möglich.

(4) Die Fachbereichskommission tagt mindestens einmal im Semester, sofern es laufende Evaluierungsverfahren erfordern. Die Einberufung obliegt der oder dem Vorsitzenden.

§ 6 Mentorat und Statusgespräche

(1) Das Mentorat ist ein Angebot zur individuellen Förderung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers. Die Mentorin oder der Mentor berät und begleitet die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber beim Aufbau der eigenen Forschungsgruppe, bei der fachlichen Vernetzung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität, bei der Beantragung von drittmittelgeförderten Forschungsprojekten, der Entwicklung ihres/seines Lehr- und Forschungsprogramms sowie der Bewertung der erbrachten Leistungen. Die Mentorin oder der Mentor wird an den Evaluationen nicht beteiligt.

(2) Das Mentorat ist freiwillig. Auf Antrag und Vorschlag der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers sollen aus ihrem oder seinem Fach oder Fachgebiet spätestens sechs Monate nach Dienstbeginn eine Hochschullehrerin oder ein Hochschullehrer als Mentorin oder Mentor benannt werden. Die Dekanin oder der Dekan des Fachbereichs ernennt die Mentorin oder den Mentor. Die Mentorinnen und Mentoren können sowohl Mitglieder der Professorengruppe an der Philipps-Universität als auch Mitglieder der Professorengruppe externer Hochschulen sein.

(3) Die oder der Vorsitzende der Fachbereichskommission sowie eine Vertreterin oder ein Vertreter des jeweils betroffenen Fachs oder Fachgebiets führen im 2., 3. und 5. Beschäftigungsjahr Statusgespräche mit der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber. Die Mentorin oder der Mentor kann auf Wunsch der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers an den Gesprächen teilnehmen. Die ersten beiden Gespräche sollen auf der Basis der Bewertungskriterien der Philipps-Universität für Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation in ihrer jeweils gültigen Fassung zur frühzeitigen kritischen Reflexion über die bisherigen Leistungen und Fortschritte beitragen. Das Gespräch im 5. Jahr dient vor allem der Beratung für die bevorstehende Tenure Track-Evaluation.

(4) Über die Gespräche ist ein Kurzprotokoll anzufertigen. Dieses wird in der Tenure Track-Dokumentation aufgenommen.

§ 7 Feststellung des Entwicklungsstands im 4. Beschäftigungsjahr

(1) Die Feststellung des Entwicklungsstands folgt den Verfahrensschritten in den Absätzen (2) bis (9). Ein beispielhafter Zeitplan befindet sich im Anhang zur Satzung.

(2) Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber reicht spätestens zum Ende des 3. Beschäftigungsjahres einen Selbstbericht ein. Die Dekanin oder der Dekan informiert die Fachbereichskommission und die Zentrale Tenure Track-Kommission über die Eröffnung des Verfahrens.

(3) Der Selbstbericht enthält die Berichtsinhalte und Unterlagen, die im Merkblatt zu dieser Satzung in der jeweils gültigen Fassung aufgelistet sind.

(4) Die Fachbereichskommission holt in der Regel zwei externe Gutachten ein. Wenn es vom fachlichen Profil der Tenure Track-Professur geboten ist, sind Gutachterinnen und Gutachter aus dem Ausland einzubeziehen. Es gelten die Befangenheitskriterien der Philipps-Universität für Berufungsverfahren in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten von der Kommission ein Schreiben mit den Bewertungskriterien der Philipps-Universität für die Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation in der jeweils gültigen Fassung und die Kriterien des jeweils betroffenen Fachs oder Fachgebiets sowie den Selbstbericht der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers.

(5) Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber werden von der Fachbereichskommission in Absprache mit der zentralen Tenure Track-Kommission zu einem öffentlichen Vortrag über ein selbst gewähltes Forschungsthema eingeladen. Das anschließende Kommissionsgespräch mit der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber unter Teilnahme der Mitglieder der Fachbereichskommission und der zentralen Tenure Track-Kommission ist nicht öffentlich.

(6) Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber wird über das Ergebnis der Kommissionsberatung und die Inhalte der Gutachten unterrichtet.

(7) Die Fachbereichskommission erstellt auf der Grundlage des Selbstberichts, des Vortrags und der externen Gutachten einen Bericht. Die Fachbereichskommission legt ihren Bericht und die Tenure Track-Dokumentation der Zentralen Tenure Track-Kommission und dem Präsidium vor.

(8) Auf der Grundlage des Berichts der Fachbereichskommission und der Tenure Track-Dokumentation gibt die Zentrale Tenure Track-Kommission dem Präsidium eine Stellungnahme zu dem Tenure Track-Verfahren ab.

(9) Das Präsidium gibt auf der Grundlage des von der Fachbereichskommission erstellten Berichts und der Stellungnahme der Zentralen Tenure Track-Kommission eine Stellungnahme an das Dekanat ab.

§ 8 Tenure Track-Evaluation

(1) Die Tenure Track-Evaluation folgt den Verfahrensschritten in den Absätzen (2) bis (10). Ein beispielhafter Zeitplan befindet sich im Anhang zur Satzung.

(2) Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber reicht spätestens anderthalb Jahre vor dem Ende des 6. Beschäftigungsjahres einen Selbstbericht ein. Die Dekanin oder der Dekan informiert die Fachbereichskommission und die Zentrale Tenure Track-Kommission über die Eröffnung des Verfahrens.

(3) Der Selbstbericht enthält die Berichtsinhalte und Unterlagen, die im Merkblatt zu dieser Satzung in der jeweils gültigen Fassung aufgelistet sind.

(4) Die Dekanin oder der Dekan holt im Einvernehmen mit den Vorsitzenden der Fachbereichskommission und der zentralen Tenure Track-Kommission in der Regel drei externe Gutachten ein. Wenn es vom fachlichen Profil der Tenure Track-Professur geboten ist, sind Gutachterinnen und Gutachter aus dem Ausland einzubeziehen. Es gelten die Befangenheitskriterien der Philipps-Universität für Berufungs-

verfahren in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten von der Kommission ein Schreiben mit den Bewertungskriterien der Philipps-Universität für die Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation in der jeweils gültigen Fassung und die Kriterien des jeweils betroffenen Fachs oder Fachgebiets sowie den Selbstbericht der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers.

(5) Die Fachbereichskommission erstellt auf der Grundlage des Selbstberichts, der Stellungnahmen nach § 7 Abs. (8) bis (9), und der Gutachten einen Evaluationsbericht mit einer Empfehlung für die Tenure Track-Entscheidung und übermittelt diesen der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber. Hierauf legt sie den Bericht und ihre Empfehlung mit der Tenure Track-Dokumentation der Dekanin oder dem Dekan vor.

(6) Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber hat nach Vorlage des Berichts der Fachbereichskommission Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme. Die Stellungnahme ist in die Tenure Track-Dokumentation aufzunehmen.

(7) Die Dekanin oder der Dekan legt den Bericht und die Empfehlung der Fachbereichskommission sowie die Tenure Track-Dokumentation dem Fachbereichsrat zur Beschlussfassung vor und reicht anschließend die Unterlagen der Fachbereichskommission und den Beschluss des Fachbereichsrats bei der Präsidentin oder dem Präsidenten ein. Die Präsidentin oder der Präsident übermittelt der Zentralen Tenure Track-Kommission die Unterlagen zur abschließenden Stellungnahme.

(8) Die Präsidentin oder der Präsident stellt auf der Grundlage der Stellungnahme der Zentralen Tenure Track-Kommission und aller anderen Tenure Track-Unterlagen abschließend den Ausgang der Tenure Track-Evaluation fest. Die Feststellung der Präsidentin oder des Präsidenten basiert auf den Bewertungskriterien für Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation an der Philipps-Universität in der jeweils gültigen Fassung. Hierauf erfolgen die Übernahme auf einer unbefristeten Professur und die Übertragung einer höheren Besoldungsgruppe entsprechend der Entwicklungszusage. Über die Ausstattung und die Besoldung bzw. das Gehalt werden Verhandlungen geführt.

(9) Im Falle einer negativen Evaluation kann das Beamtenverhältnis auf Zeit oder das befristete Beschäftigungsverhältnis nach § 64 Abs. 4 Satz 6 um bis zu einem Jahr verlängert werden. Der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber stehen auch während der Verlängerung die Beratungs- und Coaching-Angebote der Marburg Research Academy und des Referats für Personalentwicklung im Dezernat Personal und Organisation zur Verfügung.

§ 9 Fast Track-Verfahren

(1) Die Tenure Track-Entscheidung kann vorzeitig getroffen werden, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber einen externen Ruf an eine andere Universität oder Forschungseinrichtung auf eine höherwertige Lebenszeitprofessur oder bei W2-Professuren einen Ruf auf eine mindestens gleichwertige Lebenszeitprofessur erhalten.

(2) Außergewöhnliche Leistungen (z. B. Auszeichnung mit dem Leibniz-Preis) können ebenfalls eine vorgezogene Tenure Track-Entscheidung begründen.

(3) In den Fällen nach Abs. (1) und (2) kann die Präsidentin oder der Präsident auf Antrag der Dekanin oder des Dekans entscheiden, dass auf ein Verfahren nach § 8 dieser Satzung verzichtet wird.

§ 10 Verlängerung der Dienstzeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Nach § 67 Abs. 1 HHG wird das Dienstverhältnis auf Antrag um Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung sowie einer Inanspruchnahme von Elternzeit verlängert. Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit erfolgt die Verlängerung höchstens in dem Umfang, in dem die Arbeitszeit reduziert wurde. Darüber hinaus verlängert sich gemäß § 64 Abs. 4 Satz 2 HHG während der Bewährungsphase die höchstzulässige Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bei Geburt eines Kindes, der Annahme eines Kindes oder Aufnahme in den Haushalt mit dem Ziel der Annahme als Kind um ein Jahr pro Kind, höchstens jedoch um insgesamt zwei Jahre.

§ 11 In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung gemäß § 1 der Satzung der Philipps-Universität Marburg zur Regelung der Bekanntmachung von Satzungen der Philipps-Universität Marburg vom 24. August 2010 (StAnz. 46/2010 S. 2517) in Kraft.

Marburg, den 15.05.2018

gez.

Prof. Dr. Katharina Krause
Präsidentin

Anhänge zur Satzung:

I. Tenure Track-Dokumentation

Die Tenure Track-Dokumentation ist die fortlaufende Dokumentation über die Leistungen und Beurteilungen der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers. Sie ist streng vertraulich zu behandeln und wird zentral im Dezernat I bei den zuständigen Berufungsreferaten abgelegt. Die Tenure Track-Dokumentation kann nur von Personen eingesehen werden, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihres Mandats im Rahmen der hier definierten Tenure-Track-Verfahren dazu befugt sind. Die Tenure Track-Dokumentation enthält zumindest die folgenden Dokumente:

- Konzeptpapier zum Dienstbeginn
- Protokolle über die drei Statusgespräche
- Selbstberichte der Stelleninhaber/innen
- Berichte/Empfehlungen der Fachbereichs-Tenure Track-Kommission
- Gutachten
- Berichte/Empfehlungen der Zentralen Tenure Track-Kommission
- Stellungnahmen der Stelleninhaber/innen
- Stellungnahmen des Präsidiums

II. Beispielprotokoll für die Statusgespräche

Name der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers
Datum des Statusgesprächs

Teilnehmer/innen des Statusgesprächs
Name der/des Protokollandin/Protokollanden

Es wurde über die bisherigen Aktivitäten und Leistungen in folgenden Bereichen gesprochen:

- Lehre
- Forschung und Stand der Umsetzung des zur Berufung vorgelegten Forschungskonzepts
- Nachwuchsförderung
- Akademische Selbstverwaltung
- andere akademische Aktivitäten sowie
- Fortbildungen (z. B. Hochschuldidaktik und Führungskompetenzen)
- Sonstige Themen (z. B. Arbeitssituation)
- Zusatz für das Gespräch im 5. Jahr: Beratung und Hinweise zur Tenure Track-Evaluation

Ggf. können Gesprächsinhalte konkreter ausgeführt werden, z. B. Wünsche der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers an den Fachbereich und die Universität, Empfehlungen der Fachbereichsvertreter/innen und der Mentorin oder des Mentors.

III. Exemplarische Gliederung für die Berichte/Empfehlungen der Zentralen Tenure Track-Kommission und der Fachbereichs-Tenure Track-Kommission

Um Vergleichbarkeit zu gewährleisten, sollten die Berichte ähnlich gegliedert sein und ähnliche Punkte adressiert werden:

- Beschreibung des Ablaufs des Evaluationsverfahrens
- Begründung der Auswahl der externen Gutachter/innen
- Besondere Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten) vor dem Hintergrund der universitätsweiten Bewertungskriterien für Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation
- Bewertung der Leistungen in der Forschung und der Nachwuchsförderung
- Bewertung der Leistungen in der Lehre
- Bewertung der Leistungen in der akademischer Selbstverwaltung und sonstiger akademischer Aktivitäten
- Zusammenfassende Bewertung der Gesamtleistung und Einschätzung des Potentials
- Korrespondenz

Merkblatt zum Aufbau der Selbstberichte zur Feststellung des Entwicklungsstands im 4. Jahr und der Tenure Track-Evaluation
(nach §§ 7 und 8 der Satzung für die Evaluation und Qualitätssicherung in Tenure Track-Verfahren)

Fassung vom 15.05.2018

1. Bericht zu den Forschungsaktivitäten im Berichtszeitraum

Darstellung der Forschungsaktivitäten auf der Basis folgender Unterlagen:

- Stand der Umsetzung des bei der Berufung vorgelegten Forschungskonzepts
- Liste der Publikationen mit Hervorhebung von Monographien sowie Publikationen mit ausgewiesenem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften und Konferenzbeiträgen (*peer-review*)
- Liste über Vorträge auf nationalen und internationalen Veranstaltungen mit Hinweis auf Vortragseinladungen
- Übersicht über eingeworbene Drittmittel, insbesondere aus kompetitiven Verfahren (EU, DFG, BMBF, Stiftungen etc.)
- Beteiligung an interdisziplinärer Verbundforschung: Sprecherschaft bzw. PI in koordinierten Forschungsprojekten (z. B. SFBs, GRKs, EU-, BMBF-Verbundprojekte)
- Beteiligungen an strategischen Schwerpunkten der Philipps-Universität und des Fachbereichs, an universitätsinternen Forschungs Kooperationen und wissenschaftlichen Zentren, sowie an Forschungs Kooperationen etc. auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene
- Übersicht über (inter-)nationale Preise, Forschungsprofessuren, Stipendien und andere Auszeichnungen

2. Bericht zu den Lehrleistungen im Berichtszeitraum

Darstellung der bisherigen Lehrleistungen auf der Basis folgender Unterlagen:

- Übersicht über durchgeführte Lehrveranstaltungen mit Angaben zur Konzeption der Lehrveranstaltungen unterschiedlicher Art (Vorlesungen, Seminare, Praktika etc.) und auf unterschiedlichen Stufen (Bachelor, Master, Staatsexamen, Promotion) sowie zur Entwicklung bzw. Einführung neuer Lehrinhalte, didaktischer Lehrkonzepte bzw. Lehrformate
- Darstellung von Lehrinhalten, Lehrformen, Didaktik und Methodik
- Ergebnisse von mindestens drei Lehrveranstaltungsevaluationen unterschiedlicher Lehrveranstaltungstypen
- Auflistung der als Erst- und Zweitgutachter/in betreuten Abschlussarbeiten (Bachelor/Master, Staatsexamen)
- Übersicht über Lehrpreise und andere Auszeichnungen

- Ggf. Durchführung von Lehrveranstaltungen in englischer Sprache bzw. internationale Lehre
- Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen
- Ggf. Verfassen von Lehrbüchern oder Publikationen über neue Lehrmethoden und -konzepte
- Ggf. Mitwirkung an internationalen Veranstaltungen über Lehrmethoden und Bildungsforschung
- Förderung besonders begabter Studierender (z. B. als Vertrauensdozent/in)

3. Bericht zur Nachwuchsförderung im Berichtszeitraum

Darstellung der Betreuungsleistungen auf der Grundlage einer

- Auflistung der als Erst- und Zweitgutachter/in betreuten Doktorarbeiten
- Darstellung von Mentoratstätigkeiten
- Darstellung von Aktivitäten im Bereich der Graduiertenzentren

4. Bericht zur Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung und weiteren akademischen Aktivitäten

Darstellung von Aktivitäten in folgenden Bereichen

- Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung (z. B. Dekan/in, Studiendekan/in, Mitglied des Senats, Kommissionen, Ausschüsse)
- Besonderes Engagement für Bildungsausländer/innen etc.
- Engagement für die Internationalisierungsstrategie der Universität (z. B. Gastprofessuren, Stipendien (AvH, DAAD))
- Ausübung des Amtes der Fachbereichs- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Förderung von Gender-Maßnahmen
- Wahrnehmung eines Amtes in Stiftungen und Einrichtungen zur Förderung der Wissenschaft (v. a. AvH, DAAD) und in Institutionen der Forschungsförderung (v. a. DFG, Wissenschaftsrat, EU)
- Beteiligung an (inter-) nationalen Kommissionen oder Gremien, Gutachtertätigkeiten, Herausgeberschaft wissenschaftlicher Zeitschriften mit Peer review-Verfahren, Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Akademien bzw. in Gremien der Wissenschaftsberatung und -förderung

5. Bericht zur persönlichen Weiterbildung

Darstellung von Aktivitäten zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung (u. a. Führungskräftebildungen) und der hochschuldidaktischen Kompetenzen etc.

6. Zusammenfassende Stellungnahme zum Erreichen der in den Bewertungskriterien der Philipps-Universität aufgeführten Leistungen in Forschung, Nachwuchsausbildung, Lehre und Selbstverwaltung

7. Liste der zu den Selbstberichten beizulegenden Unterlagen, jedoch nur falls im Selbstbericht noch nicht enthalten

<ol style="list-style-type: none"> 1. Lebenslauf 2. Bei einer Professur in einem klinischen Bereich (Fachbereich Medizin) Nachweis einer ausreichenden Tätigkeit zur eigenen medizinischen Ausbildung, Vorlage des Facharztabschlusses 3. Publikationen mit Hervorhebung von Publikationen mit ausgewiesenem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften und Konferenzbeiträgen (peer-review) 4. Sonderdrucke oder Kopien der drei wichtigsten Veröffentlichungen 5. Liste der Vorträge (unterschieden nach „eingeladen“ und „referiert“) 6. Auflistung der im Berichtszeitraum gestellten kompetitiven Drittmittelanträge (mit Angaben zum Titel des Projekts, ggf. Antragspartner und Förderer) 7. Auflistung der im Berichtszeitraum eingeworbenen kompetitiven Drittmittel (Eigenanteil, mit Angaben zum Titel des Einzel- bzw. Verbundprojekts, zur eigenen Funktion in Verbundprojekten [PI, Sprecher/in], Förderorganisation (keine universitätsinternen Anschub- und Projektfinanzierungen) 8. Beteiligungen an strategischen Schwerpunkten der Philipps-Universität und des Fachbereichs, an universitätsinternen Forschungsk Kooperationen und wissenschaftlichen Zentren, sowie an Verbundprojekten, Forschungsk Kooperationen etc. auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene 9. Liste der gehaltenen Lehrveranstaltungen mit Lehrvaluationen für drei Semester 10. Auflistung der als Erst- und Zweitgutachter/in betreuten Abschlussarbeiten (Bachelor/Master, Staatsexamen) 11. Auflistung der in Erst- und Zweitbegutachtung betreuten Doktorarbeiten und ggf. Mentorentätigkeiten 12. Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung (z. B. Dekan/in, Studiendekan/in, Mitglied des Senats, Kommissionen, Ausschüsse) 13. Ggf. Engagement für die Internationalisierungsstrategie der Universität (z. B. Gastprofessuren, Stipendien (AvH, DAAD)) 14. Ggf. Ausübung des Amtes der Fachbereichs- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Förderung von Maßnahmen zur Gendergerechtigkeit 15. Ggf. Wahrnehmung eines Amtes in Stiftungen und Einrichtungen zur Förderung der Wissenschaft (v. a. AvH, DAAD) und in Institutionen der Forschungsförderung (v. a. DFG, Wissenschaftsrat, EU) 16. Ggf. Beteiligung an (inter-) nationalen Kommissionen oder Gremien, Gutachtertätigkeiten, 17. Herausgeberschaft wissenschaftlicher Zeitschriften mit Peer review-Verfahren 18. Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Akademien bzw. in Gremien der Wissenschaftsberatung und -förderung 19. Besuch fachlicher, hochschuldidaktischer und persönlicher Weiterbildungen (u. a. Führungskräftebildungen) 20. a. Für die Feststellung des Entwicklungsstands im 4. Dienstjahr: Skizze der Forschungs- und Lehrvorhaben für das vierte bis sechste Jahr der Professur im Umfang von mindestens drei und höchstens zehn Seiten. 20. b. Für die Tenure Track-Evaluation im 6. Dienstjahr: Konzeptpapier zu den Forschungs- und Lehrzielen für die ersten fünf Jahre nach Übernahme der entfristeten Professur im Umfang von mindestens drei und höchstens zehn Seiten. 	
--	--

Bewertungskriterien für Berufungsverfahren und die Tenure Track-Evaluation an der Philipps-Universität Marburg

Handreichung in der Fassung vom 15.05.2018 (auf Beschluss des Präsidiums der Philipps-Universität Marburg nach Beschluss des Senats am 25.04.2018)

Die im Folgenden genannten Kriterien bilden an der Philipps-Universität den Bewertungsrahmen für alle Berufungsverfahren (Direktberufung auf eine unbefristete W2- bzw. W3-Professur und Berufung auf zunächst befristete Tenure Track-Professuren) und für die Tenure Track-Evaluierungen.

Die Berufungskommissionen und die beiden Tenure Track-Kommissionen berücksichtigen diese Kriterien und stellen sie allen externen Gutachterinnen und Gutachter als Bewertungsgrundlage zur Verfügung. Die Beurteilung von Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt zudem unter Berücksichtigung der für das jeweilige Fach bzw. Fachgebiet international gängigen Bewertungskriterien. Anhand dieses Bewertungsrahmens soll die Transparenz von Auswahl- bzw. Evaluierungsverfahren gesichert werden. Bei der Bewertung sind auch persönliche Aspekte wie die Zeiten der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen (Familienarbeit) zu berücksichtigen.

Originalität und Kreativität sowie methodische Innovativität der bisher erbrachten wissenschaftlichen Arbeiten sowie des vorgelegten Forschungskonzepts bzw. die Qualität der klinischen Kompetenzen – jeweils im internationalen Vergleich – sind zwingende Kriterien. Im Falle der Tenure Track-Evaluationen wird der Umsetzungsstand des bei der Berufung vorgelegten Forschungskonzepts bewertet.

Die Bewertung erfolgt für die Bereiche Forschung, Lehre, wissenschaftliche Nachwuchsausbildung und akademische Selbstverwaltung sowie weitere akademische Aktivitäten.

Der folgende Kriterienkatalog ist als beispielhaft aufzufassen und ist nicht abschließend.

Forschung

- Publikationen, beispielsweise Monographien oder Beiträge mit ausgewiesenem Eigenanteil in begutachteten Zeitschriften und Konferenzbeiträgen (*peer-review*)
- Internationale Reputation, z. B. anhand von Vortrageinladungen auf internationale Konferenzen, Preisen, Forschungsprofessuren, Stipendien
- Wissenschaftliches Entwicklungspotential im internationalen Vergleich
- Eingeworbene Drittmittel in kompetitiven Verfahren (EU, DFG, BMBF, Stiftungen etc.)
- Interdisziplinäre Verbundforschung: Sprecherschaft bzw. PI in koordinierten Forschungsprojekten (z. B. SFBs, GRKs, EU-, BMBF-Verbundprojekte)
- Technische Innovationsfähigkeit, z. B. Anmeldung, Erteilung und Verwertung von Patenten, Initiierung von Unternehmensausgründungen

Wissenschaftliche Nachwuchsausbildung

- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. Betreuung von Doktorand/innen)
- Förderung von Postdoktorand/innen
- Mitwirkung in der Marburg University Research Academy

Akademische Lehre

- Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen unterschiedlicher Art (Vorlesungen, Seminare, Praktika etc.) und auf unterschiedlichen Stufen (Bachelor, Master, Staatsexamen, Promotion)
- Qualität der Lehre (Evaluierungsbögen der Studierenden, Stellungnahmen des Studiendekanats)
- Durchführung von Lehrveranstaltungen in englischer Sprache bzw. internationale Lehre
- Entwicklung bzw. Einführung neuer Lehrinhalte, didaktischer Lehrkonzepte bzw. Lehrformate
- (Inter-) nationale Preise bzw. Auszeichnungen für gute Lehre
- Betreuung von Bachelor-, Master- und Staatsexamensarbeiten
- Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen
- Verfassen von Lehrbüchern oder Publikationen über neue Lehrmethoden und -konzepte
- Mitwirkung an internationalen Veranstaltungen über Lehrmethoden und Bildungsforschung
- Förderung besonders begabter Studierender (z. B. als Vertrauensdozent/in)

Akademische Selbstverwaltung und weitere akademische Aktivitäten

- Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung (z. B. Dekan/in, Studiendekan/in, Mitglied des Senats, Kommissionen, Ausschüsse)
- Engagement für die Internationalisierungsstrategie der Universität (z. B. Gastprofessuren, Stipendien (AvH, DAAD), besonderes Engagement für Bildungsausländer/innen etc.)
- Ausübung des Amtes der Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Förderung von Maßnahmen zur Gendergerechtigkeit
- Wahrnehmung eines Amtes in Stiftungen und Einrichtungen zur Förderung der Wissenschaft (v. a. AvH, DAAD) und in Institutionen der Forschungsförderung (v. a. DFG, Wissenschaftsrat, EU)
- Beteiligung an (inter-) nationalen Kommissionen oder Gremien, Gutachtertätigkeiten, Herausgeberschaft wissenschaftlicher Zeitschriften mit Peer review-Verfahren, Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Akademien bzw. in Gremien der Wissenschaftsberatung und -förderung
- Teilnahme an Weiterbildungen, z. B. für Führungskräfte.

