



Collaborateurs et collaboratrices scientifiques de l'Université de Fribourg / Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Freiburg

Stellungnahme des CSWM der Universität Fribourg

Evaluation der Professorinnen und Professoren: Vernehmlassung zum vorgeschlagenen Konzept und zur geplanten Änderung des Reglements betreffend die Professoren und Professorinnen

Am 19. Oktober 2022

Der CSWM der Universität Fribourg nimmt zur Kenntnis, dass das vorgeschlagene Konzept sowie die geplante Änderung des Reglements betreffend Evaluation der Professorinnen und Professoren im Hinblick auf die Erfüllung einer der Universität Fribourg gestellten Akkreditierungsaufgabe erarbeitet wird. Diese Auflage sieht vor, dass die Universität Fribourg bis spätestens im März 2024 eine systematische und periodische Evaluation ihrer Professorinnen und Professoren zu implementieren hat, wobei in inhaltlicher Hinsicht keine Vorgaben gemacht werden.

Unabhängig davon, dass die Einführung einer systematischen und periodischen Evaluation der Professorenschaft im Hinblick auf die Erfüllung einer Auflage erfolgt, begrüsst der wissenschaftliche Mittelbau eine solche sehr. Denn eine periodische und systematische Evaluation der Professorenschaft ist nicht nur zur Sicherstellung der Qualität der Lehre und Forschung an der Universität Fribourg wünschenswert – was für die gesamte Universitätsgemeinschaft förderlich ist –, sondern soll insbesondere auch angenehme, produktive und vorteilhafte Arbeits-, Forschungs- und Lehrbedingungen für den wissenschaftlichen Mittelbau garantieren. Deshalb ist es wichtig, dass auch Kriterien den Mittelbau betreffend in die Evaluation einfließen.

Dem wissenschaftlichen Mittelbau ist die Schwierigkeit, die vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben der Professorenschaft in qualitativer (und quantitativer) Hinsicht zu evaluieren, bewusst. Vor diesem Hintergrund scheint es grundsätzlich nachvollziehbar, auf Incentivierung und Wertschätzung zu setzen, nicht auf Sanktionsandrohungen, was dem Konzept als Grundgedanke dienen soll. Die basierend auf diesem Grundgedanken vorgeschlagenen Evaluationsmechanismen sind aber nach Ansicht des wissenschaftlichen Mittelbaus in verschiedener Hinsicht ungenügend und verbesserungswürdig.

Allgemeine Rückmeldung zum vorgeschlagenen Konzept und zur geplanten Reglementsänderung:

Aus dem Entwurf zur Reglementsänderung in Kombination mit dem vorgeschlagenen Konzept ist ersichtlich, dass die Evaluation der Professorenschaft zur Hauptsache mittels einer Selbstevaluation alle 7 Jahre erfolgen soll, ergänzt durch einen jährlichen, formalisierten Austausch auf Departementsebene.

Zum Selbstevaluationsbericht:

- Der wissenschaftliche Mittelbau bedauert es, dass der gesamte Evaluationsprozess auf einer reinen Selbstevaluation beruht. Denn es ist mindestens fraglich, ob eine solche reine Selbstevaluation effektiv und in genügender Weise den gewünschten Effekt erzielt. Nach Ansicht des Mittelbaus wäre es wünschenswert, mindestens teilweise auch Aspekte einer **Fremdevaluation** einzuführen – sei dies in Form von externen Experten*innenberichten, mittels eines universitätsinternen Peer-Reviews¹ oder durch andere Mechanismen der Fremdevaluation.
- Die Zweifel am Abstellen auf eine reine Selbstevaluation werden dadurch verstärkt, dass der Reglementsentwurf lediglich vorsieht, dass der Selbstevaluationsbericht der zuständigen Dekanin oder dem zuständigen Dekan vorzulegen ist. Dass der Dekan respektive die Dekanin den Bericht validieren muss, wird erst – aber immerhin – aus dem Konzept ersichtlich. Was ein solcher **Validierungsprozess** beinhaltet, wie dieser ablaufen sollte und welche Gründe zu einer Nichtvalidierung führen, wie auch welche Folgen eine Nichtvalidierung haben würde, ist weder aus dem Reglement noch aus dem Konzept ersichtlich. Im Konzept wird lediglich folgendes aufgeführt:

Sollte ein Verdacht auf eine Verletzung der Verpflichtungen oder ein anderes Problem auftreten, müsste die Dekanin bzw. der Dekan das Rektorat hinzuziehen. Ansonsten müsste das Rektorat über die Selbstevaluationen informiert werden. Zudem würde es Zugriff auf die Berichte erhalten. Vorgeschlagen wird weiter, dass die Dekanin bzw. der Dekan am Ende der Amtszeit die gewonnenen Einsichten zu möglichem Verbesserungspotenzial auf organisatorischer und institutioneller Ebene in einer Synthese zusammenfasst. Diese könnte für Diskussionen in der Fakultät oder in den bilateralen Gesprächen mit dem Rektorat beigezogen werden.

Diese Beschreibung ist ziemlich vage, einige Aspekte werden denn auch lediglich als «Vorschlag» bezeichnet. Jedenfalls kann daraus nicht geschlossen werden, dass die Sicherstellung genügender Qualität der Tätigkeit der Professorenschaft tatsächlich gewährleistet ist. Dass der Reglementsentwurf vorsieht, dass die Rektorin oder der Rektor die Einzelheiten – «soweit erforderlich» – mittels Weisung regelt, wobei die Fakultäten in geeigneter Weise miteinzubeziehen sind – genügt nicht.

Unserer Ansicht nach sollte mindestens festgelegt werden, dass die **Einzelheiten der Evaluations- und Validierungsprozesse unter Berücksichtigung fachspezifischer Grundsätze und Best Practices** genauer bestimmt und geregelt werden. Dabei ist der Validierungsprozess so auszugestalten, dass nicht nur eine effektive Kenntnisnahme allfälliger Mängel in der Qualität, sondern auch ein konstruktives Angehen respektive Beheben dieser Mängel möglich sind. Ausserdem ist zu berücksichtigen, dass **Mängel in der Qualität nicht erst bei**

¹ Der jährliche, formalisierte Austausch auf Departementsebene in der aktuell vorgeschlagenen Form genügt nicht, um fehlende Fremdevaluationsmechanismen zu ersetzen. Vgl. dazu weiter unten.

Verletzung einer rechtlichen Pflicht² vorliegen, weshalb im Evaluations- und Validierungsprozess wohl bereits bei weniger «gravierenden» Mängeln anzusetzen ist. Dass die Einzelheiten der Evaluations- und Validierungsprozesse unter Berücksichtigung fachspezifischer Grundsätze und Best Practices genauer bestimmt und geregelt werden müssen, sollte unserer Meinung nach bereits **auf Reglementsebene verbindlich festgeschrieben** werden, wobei die Aufgabe der Konkretisierung und Bestimmung den Fakultäten übertragen werden kann respektive sollte. In diesem Sinn erscheint in Art. 36^{bis} Abs. 2 des Reglementsentwurfs der Zusatz «soweit erforderlich» insofern als irreführend, als unserer Meinung nach eine Reglementierung der Einzelheiten zwingend erforderlich ist – und zwar wie gesagt unter Berücksichtigung fachspezifischer Grundsätze und Best Practices.

- Weiter fällt in Bezug auf die Kriterien, nach welchen die Professorenschaft zu evaluieren ist, auf, dass der Reglementsentwurf darauf nicht explizit Bezug nimmt. Im Konzept wird zwar beschrieben, welche Elemente die Professorenschaft im Selbstevaluationsbericht darzulegen hat, wobei daraus geschlossen werden kann, dass diese Elemente wohl **Evaluationskriterien** darstellen. Eine kritische und intensive Auseinandersetzung mit der Frage nach geeigneten Kriterien für die Evaluation der Tätigkeiten der Professorenschaft ist jedoch nicht ersichtlich. Eine solche **kritische, intensive und bestenfalls auch periodische Auseinandersetzung** mit dieser Frage scheint aber besonders wichtig. Denn die Frage nach geeigneten Kriterien für die Evaluation der Tätigkeit der Professorenschaft ist als besonders zentral, gleichzeitig aber auch als teilweise schwierig (definitiv) zu beantworten einzustufen und unterliegt ausserdem einer dynamischen Entwicklung. Wir wären deshalb interessiert an diesbezüglichen Überlegungen im Rahmen des Reformprozesses.

Es wäre ausserdem wünschenswert, wenn – wie bezüglich Evaluations- und Validierungsprozess – bereits auf Reglementsebene festgelegt würde, dass auch die Evaluationskriterien nach fachspezifischen Grundsätzen und Best Practices festzulegen sind. Auch hier stellt sich die Frage, ob die Einzelheiten nicht mindestens teilweise auf Ebene Fakultät zu regeln wären anstatt durch das Rektorat wie gemäss aktuellen Entwürfen vorgesehen.

- Nicht zuletzt erscheint die Beschränkung der **Länge des Selbstevaluationsberichts** auf 7 Seiten fraglich. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Bericht gemäss Konzept sehr viele und äusserst vielfältige Themenbereiche abdecken soll.³ Dabei erachten wir es als

² Es ist wenig klar, was unter der im Konzept ebenfalls verwendeten Formulierung «anderes Problem» zu verstehen ist. Jedenfalls lässt auch der (unklare) Begriff «Problem» darauf schliessen, dass das Vorliegen einer mangelnden Qualität erst bei gravierenden Mängeln bejaht würde, was unserer Meinung nach nicht sachgemäss ist.

³ So sollen im Bericht nicht nur sämtliche relevanten Tätigkeiten aufgeführt werden, und zwar in Bezug auf die Forschung (qualitativer Abriss der abgeschlossenen und laufenden Forschungsprojekte, Drittmittel jeder Art, wissenschaftliche Publikationen, Anzahl Doktorierende und Dokorate, Kooperation mit Industrie / Techtransfer, Konferenzteilnahmen, Fachvorträge, Begutachtungstätigkeiten, etc.), die Lehre (Auf Bachelor-, Master- und Doktoratsebene sowie Aktivitäten in der Weiterbildung, dies an der Universität Fribourg wie auch ausserhalb), die Aktivitäten für die Universität respektive Fakultät (Tätigkeiten in der Administration, Mitwirkung in Organen, Kommissionen und Arbeitsgruppen, weitere Tätigkeiten wie z.B. Programm-Koordination mit anderen Universitäten) sowie Aktivitäten und Dienstleistungen für die Gesellschaft (Expert_innentätigkeit, Beratung, Einsitznahme in Gremien etc.; Sonstiges, z.B. Wissenschaftskommunikation, Kommunikation mit der Öffentlichkeit, Medienarbeit). Vielmehr soll die Professorenschaft auch ein Feedback zu den Arbeitsbedingungen an der Universität geben und gegebenenfalls Verbesserungsvorschläge unterbreiten. Ausserdem soll der Bericht eine Reflexion der vergangenen aber auch einen Ausblick auf kommende Tätigkeiten beinhalten.

zwingend notwendig, dass der Bericht in inhaltlicher Hinsicht umfassend und qualitativ auszugestalten ist. Zumal es sich gemäss den aktuellen Vorschlägen um den primären Evaluationsmechanismus handelt.

Zum jährlichen formalisierten Austausch:

- Grundsätzlich erachten wir einen jährlichen formalisierten Austausch auf Departementsebene als valablen ergänzenden Evaluationsmechanismus. Jedoch sind wir der Ansicht, dass die **konkrete Ausgestaltung wie sie im Konzept vorgeschlagen wird, nicht hinreichend überzeugt**.
- So fällt direkt auf, dass der gemäss Reglementsentswurf vorgesehene jährliche **formalisierte** Austausch im Konzept zu einem **informellen** Austausch wird, was bereits darauf schliessen lässt, dass diesem nicht sehr viel Gewicht beigemessen wird.
- Weiter ist denn auch lediglich vorgesehen, dass das Präsidium des Departements das Dekanat darüber informieren muss, dass der Austausch stattgefunden hat, was im Übrigen nur im Konzept, nicht jedoch im Reglementsentswurf festgehalten ist. Eine reine Information des Dekanats über das Stattfinden des Austauschs ohne jegliche Informationen über dessen Inhalt und Verlauf erachten wir klar als ungenügend. Vielmehr wäre es wünschenswert, wenn die Departemente – analog des Selbstevaluationsberichts – einen **Bericht über den Austausch** einzureichen hätten. Auch in Bezug auf diesen Bericht könnte man einen noch konkreter zu bestimmenden **Validierungsprozess** vorsehen. Unabhängig davon schlagen wir vor, dass – analog der Regelung in Bezug auf den Autoevaluationsbericht – die Regelung, wonach das Dekanat über das Stattfinden – sowie auch über Inhalt und Verlauf des Gesprächs – informiert werden muss, explizit im Reglement festgeschrieben wird. Allenfalls ist ausserdem je nach Fakultät ein alternatives Gefäss für den formalisierten Austausch zu definieren, wobei diese Möglichkeit wohl im Reglementsentswurf vorgesehen werden müsste. Denn nicht in allen Fakultäten sind die Departemente operationell auch tatsächlich von Bedeutung.

Rückmeldung spezifisch im Hinblick auf Interessen des Mittelbaus:

Wir sind der Ansicht, dass die für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden geschaffenen Arbeitsbedingungen und die Qualität der Betreuung von Hochschulschriften als **zentrale Kriterien im Rahmen der Evaluation der Professorenschaft** zu berücksichtigen sind. Dies, weil ein wesentlicher Teil der Forschung, Lehre und Administration durch respektive unter Mitwirkung des wissenschaftlichen Mittelbaus erfolgt. Vor diesem Hintergrund ist es nicht nur für den wissenschaftlichen Mittelbau selbst, sondern auch für die Professorenschaft und die Universität im Allgemeinen von Interesse und als Qualitätskriterium zu würdigen, angenehme, produktive und vorteilhafte Arbeits-, Forschungs- und Lehrbedingungen für den wissenschaftlichen Mittelbau zu bieten. Dabei sind diese Bedingungen zu einem wesentlichen Teil abhängig von der Arbeitsweise der Professorenschaft (Zusammenarbeit im Rahmen von Forschungsprojekten und in der Lehre, Betreuung von Hochschulschriften, arbeitsrechtliches Vorgesetztenverhältnis, etc.).

Gemäss vorgeschlagenem Konzept ist im Selbstevaluationsprozess immerhin die Anzahl Doktorierende anzugeben. Dies ist unserer Ansicht nach jedoch nicht genügend. Denn die Anzahl Doktorierender allein besagt noch nichts über die Qualität der Doktoratsbetreuung. Vielmehr ist in quantitativer Hinsicht zudem aussagekräftig, wie viele Doktorierende ihr Doktorat mit Erfolg abgeschlossen haben, wie viele Gespräche zwischen Doktormutter-/Vater und doktorierender Person stattgefunden haben respektive stattfinden, die Anzahl Co-Publikationen, etc. Solche zusätzlichen quantitativen Faktoren sollten ebenfalls in den Selbstevaluationsbericht aufgenommen respektive in den formalisierten Austausch auf Departementsebene aufgegriffen werden. Auch verschiedene qualitative Faktoren könnten respektive sollten berücksichtigt werden. Verschiedene qualitative Parameter könnten beispielsweise mittels anonymer Umfrage ermittelt werden – analog zu Umfragen bei Studierenden in Bezug auf die Lehre.

Eine Aufnahme solcher quantitativer und qualitativer Kriterien den Mittelbau betreffend in den systematischen Evaluationsprozess könnte die Stellung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden verbessern, welche strukturbedingt («Abhängigkeitsverhältnis» des wissenschaftlichen Mittelbaus von der Professorenschaft aufgrund deren Vorgesetztenfunktion und gleichzeitigen Funktion als Doktoratsbetreuung) tendenziell schlecht gegen allfällige Missstände geschützt sind.

Vorschläge respektive Zusammenfassung der Position

- Die durch die Professorenschaft beeinflussbaren Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Qualität der Betreuung von Hochschulschriften sollten als zentrale Kriterien im Rahmen der Evaluation der Professorenschaft berücksichtigt werden.
Les conditions de travail des collaboratrices et collaborateurs scientifiques sur lesquelles le corps professoral peut influencer et la qualité de l'encadrement des publications universitaires devraient être considérées comme des critères centraux dans le cadre de l'évaluation du corps professoral.

- Konkreter Vorschlag für Art. 36^{bis} des Reglementsentwurfs
Proposition concrète pour l'art. 36bis du projet de règlement
 - Abs. 1: Die Tätigkeit der Professoren und Professorinnen wird regelmässig und systematisch evaluiert. Die Evaluation erfolgt durch einen Autoevaluationsbericht, den jede Professorin und jeder Professor alle sieben Jahre zu verfassen hat, sowie durch einen jährlichen, formalisierten Austausch auf Departementsebene, dessen Inhalt und Erkenntnisse in einem Bericht festzuhalten sind. Beide Berichte sind jeweils der zuständigen Dekanin oder dem zuständigen Dekan vorzulegen und von dieser respektive diesem zu validieren.
L'activité des professeur-e-s est évaluée de manière régulière et systématique. L'évaluation se fait par le biais d'un rapport d'autoévaluation que chaque professeur-e doit rédiger tous les sept ans, ainsi que par un échange annuel formalisé au niveau du département et dont le contenu et les conclusions doivent être consignés dans un rapport. Les deux rapports doivent être remis au doyen ou à la doyenne compétent-e et validés par celle-ci ou celui-ci.

 - Abs. 2: Die Fakultäten regeln in Zusammenarbeit mit dem Rektorat die Einzelheiten der in Abs. 1 verankerten Evaluationsmechanismen. Dabei berücksichtigen sie fachspezifische Grundsätze und Qualitätskriterien und orientieren sich an Best Practices.
Les facultés règlent, en collaboration avec le rectorat, les détails des mécanismes d'évaluation énoncés à l'alinéa 1. Ils tiennent compte des principes et des critères de qualité spécifiques à leur discipline et s'inspirent de Best Practices.

- Bestenfalls ist der Selbstevaluationsbericht durch einen Fremdevaluationsmechanismus zu ergänzen (bspw. periodische Besprechung mit der zuständigen Dekanin oder dem zuständigen Dekan bei allen Professorinnen und Professoren [analog desjenigen nach dem ersten Anstellungsjahr], externe Audits oder gegenseitige Rückmeldungen).
Dans le meilleur des cas, le rapport d'autoévaluation doit être complété par un mécanisme d'évaluation par un tiers (p. ex. entretien périodique avec la doyenne ou le doyen compétent-e pour tous les professeurs [analogue à l'entretien qui a lieu après la première année d'engagement], audits externes ou feedbacks réciproques).

Mit bestem Dank für die Kenntnisnahme unserer Ausführungen

Das Komitee der wissenschaftlichen Mitarbeitenden in deren Namen