

Satzung und Qualitätssicherungskonzept der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track

Aufgrund von §§ 8 Absatz 5 Satz 1, 19 Absatz 1 Satz 2 Nr. 10 des Gesetzes über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. S.1), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Februar 2016 (GBl. S. 108, 118), hat der Senat der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg in seiner Sitzung am 29. März 2017 die nachstehende Satzung beschlossen.

Das dieser Satzung zugrunde liegende Qualitätssicherungskonzept wurde gemäß § 48 Absatz 1 Satz 4 LHG mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmt.

Inhaltsverzeichnis

TEIL 1 Allgemeine Bestimmungen und Kommissionen.....	77
§ 1 Zwecke und Kommissionen.....	77
§ 2 Geltungsbereich.....	77
§ 3 Evaluationskriterien und -maßstäbe.....	77
§ 4 Mentoring.....	78
§ 5 Evaluationskommissionen der Fakultäten.....	78
§ 6 Ständige Tenure Kommission.....	79
§ 7 Gleichstellungsstandards, Ernennung auf Zeit.....	79
§ 8 Evaluationsverfahren.....	79
§ 9 Befangenheit.....	80
TEIL 2 Verfahren bei Juniorprofessuren mit Tenure Track.....	81
§ 10 Ausschreibung der Juniorprofessur mit Tenure Track.....	81
§ 11 Verfahren der Zwischenevaluation.....	81
§ 12 Rückmeldung und Statusberatung.....	82
§ 13 Tenure-Evaluationsverfahren.....	82
§ 14 Auswärtiger Ruf.....	83
§ 15 Vereinfachtes Berufungsverfahren.....	83
TEIL 3 Verfahren bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track.....	84
§ 16 Verfahren der Zwischenevaluation.....	84
§ 17 Verfahren der Abschlussevaluation.....	84
§ 18 Erteilung einer Urkunde.....	84
TEIL 4 Inkrafttreten.....	85
§ 19 Inkrafttreten.....	85
Anlage 1.....	86
Anlage 2.....	87

TEIL 1 Allgemeine Bestimmungen und Kommissionen

§ 1 Zwecke und Kommissionen

- (1) Die Einrichtung von Juniorprofessuren dient der qualitativen und strategischen Fortentwicklung der Universität Freiburg.
- (2) Die in dieser Satzung geregelten Evaluationsverfahren dienen der Qualitätssicherung für Juniorprofessuren und gewährleisten zugleich faire akademische Karrierewege, insbesondere durch die Ausgestaltung eines verlässlichen Tenure Track.
- (3) Evaluationskommissionen sind für Juniorprofessuren mit Tenure Track
 1. auf zentraler Ebene die Ständige Tenure Kommission gemäß § 6 und
 2. auf Ebene der Fakultäten die Kommission für die Zwischenevaluation gemäß § 5 Absatz 2 und die Tenure-Evaluationskommission gemäß § 5 Absatz 3.
- (4) Evaluationskommissionen sind für Juniorprofessuren ohne Tenure Track auf Ebene der Fakultäten die Kommission für die Zwischenevaluation und die Kommission für die Abschlussevaluation gemäß § 5 Absatz 2.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Satzung gilt für Juniorprofessuren, denen die spätere Übernahme auf eine Professur in Aussicht gestellt wurde (§ 48 Absatz 1 Satz 4 LHG) – Juniorprofessuren mit Tenure Track – und für Juniorprofessuren ohne Tenure Track (§ 51 Absatz 7 Satz 3 LHG). Sie regelt den Verfahrensablauf von der Ausschreibung der Juniorprofessur bis zur Abschlussevaluation oder im Falle der Juniorprofessur mit Tenure Track bis zur eventuellen Übernahme auf eine W3-Professur. Die Tenure Track-Zusage steht nicht unter einem Stellenvorbehalt.

§ 3 Evaluationskriterien und -maßstäbe

- (1) Gegenstand der im Rahmen einer Juniorprofessur erfolgenden Evaluationen sind die Forschung, die Lehre, die Personalführungskompetenzen sowie die Tätigkeit in der akademischen Selbstverwaltung; den Aufgabenbereichen in Forschung und Lehre ist Priorität einzuräumen. Die Kriterien für die einzelnen Evaluationsbereiche sind in **Anlage 1** zu dieser Satzung aufgeführt.
- (2) Die Übernahme auf eine W3-Professur im Rahmen eines Tenure-Verfahrens setzt voraus, dass in der Tenure-Evaluation eine überdurchschnittliche Bewährung in den Aufgaben der Juniorprofessur nachgewiesen wird. Die Fakultät legt fest, ob insoweit ein nationaler oder internationaler Vergleichsmaßstab herangezogen werden soll. Dabei sind das akademische Alter und die aktuelle Qualifizierungsphase angemessen zu berücksichtigen.
- (3) Die Fakultät kann im Einvernehmen mit dem Rektorat den in Anlage 1 vorgegebenen Kriterienkatalog abhängig vom Fachgebiet der jeweiligen Juniorprofessur anpassen. Die Fakultät legt fest, welche fachspezifischen Anforderungen und Kriterien bei den Evaluationen der Juniorprofessur zugrunde gelegt und wie diese gewichtet werden. Insbesondere werden die für das jeweilige Fachgebiet zwingend notwendigen Qualifikationsmerkmale bestimmt. Diese sollen nicht ausschließlich quantitativer Natur sein. Der oder dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die fachgebietspezifischen Festlegungen werden dem Rektorat zusammen mit dem Antrag der Fakultät auf Freigabe der Stelle und Erteilung des Einvernehmens vorgelegt.

- (4) Über die Maßstäbe zur Bewertung der Leistungen und über den Verfahrensablauf wird die Nachwuchswissenschaftlerin oder der Nachwuchswissenschaftler – auf Anfrage oder spätestens, sobald sie oder er auf eine Juniorprofessur an der Universität berufen wird – durch die Rektorin oder den Rektor schriftlich informiert.

§ 4

Mentoring

- (1) Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor wird von zwei Mentorinnen oder Mentoren begleitet. Mit dem Antrag auf Freigabe der Stelle benennt die Fakultät eine Mentorin oder einen Mentor aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren der Fakultät. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor schlägt aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren der Fakultät eine weitere Mentorin oder einen weiteren Mentor vor, die oder der von der Fakultät bestätigt wird.
- (2) Die Mentorinnen oder Mentoren haben insbesondere die Aufgabe, die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor während der gesamten Zeit der Juniorprofessur in den Aufgabenbereichen gemäß § 3 Absatz 1 zu begleiten und sie oder ihn bei der Karriereentwicklung entsprechend zu unterstützen. Dabei sollen sie auf der Grundlage ihres Wissens und ihrer Erfahrung mit universitären Prozessen und Strukturen Empfehlungen für den Verlauf der Juniorprofessur geben und gegebenenfalls Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen.
- (3) Die Mentorinnen oder Mentoren führen mindestens einmal im Jahr ein Beratungsgespräch mit dem Juniorprofessor oder der Juniorprofessorin. Beratungsgespräche sind verpflichtend zu Beginn der Amtszeit als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin und zeitnah im Anschluss an die Statusberatung gemäß § 12 Absatz 2 zu führen.

§ 5

Evaluationskommissionen der Fakultäten

- (1) Die Evaluationskommissionen einer Fakultät sind in Evaluationsverfahren nach dieser Satzung zuständig für die Bewertung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors bezüglich der Forschungsleistung, der Lehrtätigkeit, der Personalführungskompetenzen und der Tätigkeit in der akademischen Selbstverwaltung.
- (2) Die für die Durchführung von Zwischenevaluationen gemäß § 11 und § 16 oder die Abschlussevaluation gemäß § 17 zuständigen Evaluationskommissionen einer Fakultät werden vom Dekanat im Benehmen mit dem Fakultätsrat und dem Rektorat eingesetzt. Eine Kommission besteht aus der Dekanin oder dem Dekan oder aus der Prodekanin oder dem Prodekan sowie aus mindestens vier und höchstens sechs hauptberuflich tätigen Professorinnen oder Professoren der Fakultät. Der Kommissionsvorsitz wird von der Dekanin oder dem Dekan oder von einer Prodekanin oder einem Prodekan ausgeübt.
- (3) Die für die Durchführung der Tenure-Evaluation bei Juniorprofessuren mit Tenure Track zuständige Evaluationskommission wird auf Vorschlag des Fakultätsrats vom Rektorat unverzüglich eingesetzt. Die Zusammensetzung der Tenure-Evaluationskommission entspricht der einer Berufungskommission nach § 48 Absatz 3 LHG. Mindestens drei Mitglieder sollen bereits Mitglied der für die Zwischenevaluation zuständigen Kommission gewesen sein. Der Kommissionsvorsitz wird von der Dekanin oder dem Dekan, stellvertretend durch eine Prodekanin oder einen Prodekan, ausgeübt.
- (4) Die Mentorinnen oder Mentoren dürfen einer Evaluationskommission nur in einer Funktion als Amtsmitglied angehören.

§ 6

Ständige Tenure Kommission

- (1) Das Rektorat setzt im Benehmen mit dem Senat eine Ständige Tenure Kommission (Permanent Tenure Committee) ein. Sie wird auf Dauer eingerichtet und hat die Aufgabe, die Qualität im Rahmen der Tenure-Evaluation zu sichern. Neben den Stellungnahmen im Tenure-Verfahren berät sie das Rektorat auf dessen Ersuchen.
- (2) Die Ständige Tenure Kommission setzt sich aus acht, vorzugsweise ehemaligen, international ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Freiburg und vier weiteren international ausgewiesenen externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zusammen. Mindestens ein Mitglied muss von einer ausländischen Hochschule oder einer international anerkannten ausländischen Forschungseinrichtung stammen. Der Kommission müssen mindestens vier Frauen angehören. Der Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften und der Bereich der Lebens-, Natur- und Ingenieurwissenschaften sollen in der Kommission zu gleichen Anteilen vertreten sein. Die Mitglieder wählen aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertretung. Die Mitglieder werden vom Rektorat für eine Amtszeit von drei Jahren bestellt. Wiederbestellung ist zulässig.
- (3) Die Prorektorin oder der Prorektor für Forschung nimmt an den Sitzungen der Ständigen Tenure Kommission mit beratender Funktion ohne Stimmrecht teil. Dies gilt auch für die Dekanin oder den Dekan oder eine Prodekanin oder einen Prodekan der Fakultät der zu evaluierenden Juniorprofessur, soweit die jeweilige Juniorprofessur behandelt wird.

§ 7

Gleichstellungsstandards, Ernennung auf Zeit

- (1) Zur Sicherstellung von gendergerechten Auswahlverfahren sucht die Auswahlkommission (§ 51 Absatz 6 LHG) proaktiv nach listenfähigen Kandidatinnen. Dies ist entsprechend nachzuweisen. Listenbildungen ohne die schriftliche Dokumentation der proaktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen werden vom Rektorat an die Fakultät zurückgegeben. Darüber hinaus finden die finanziellen Anreizsysteme des Berufungsleitfadens für gendergerechte Berufungsverfahren Anwendung.
- (2) Juniorprofessoren oder Juniorprofessorinnen werden für die Gesamtdauer von bis zu sechs Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt. Die Universität ernennt die Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren in der Regel zunächst für die Dauer von vier Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung auf insgesamt sechs Jahre nach erfolgreicher Zwischenevaluation.

§ 8

Evaluationsverfahren

- (1) Die allgemeinen Verfahrensregeln der nachfolgenden Absätze gelten vorbehaltlich der §§ 11, 13, 17 für alle Evaluationsverfahren im Sinne dieser Satzung.
- (2) Evaluationsverfahren werden eröffnet, indem das Dekanat die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor auffordert, dem Dekanat einen Selbstbericht nach den Vorgaben von **Anlage 2** innerhalb einer vorgegebenen Frist vorzulegen. Das Dekanat legt die Sprache fest, in der der Selbstbericht abzufassen ist.
- (3) Nach Eingang des Selbstberichts verfasst eine oder einer der beiden Mentorinnen oder Mentoren eine Stellungnahme zu dem Bericht. Die Evaluationskommission bestimmt im Benehmen mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor die Mentorin oder den Mentor, die oder der die Stellungnahme verfasst.
- (4) Zur Bewertung der Forschungsleistung holt die Evaluationskommission bei Zwischenevaluationen gemäß § 11 oder § 16 zwei externe Gutachten ein. Wurde die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor durch die Universität Freiburg promoviert oder habilitiert, ist ein weiteres externes Gut-

achten erforderlich. In Verfahren der Tenure-Evaluation oder der Abschlussevaluation holt die Evaluationskommission mindestens drei und höchstens fünf Gutachten ein, von denen bei der Abschlussevaluation mindestens zwei, bei der Tenure-Evaluation alle von externen Gutachterinnen und Gutachtern erstellt werden. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann drei externe Gutachterinnen oder Gutachter vorschlagen, von denen die Evaluationskommission eine Gutachterin oder einen Gutachter auswählt. Die Gutachterinnen oder Gutachter sollen aus verschiedenen Wissenschaftseinrichtungen stammen und eine W3-Professur oder eine entsprechende Position innehaben. Bei der Tenure-Evaluation erfolgt die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter im schriftlichen Einvernehmen mit der Ständigen Tenure Kommission.

- (5) Als Grundlage für ihre Beurteilung erhalten die Gutachterinnen oder Gutachter den vom Juniorprofessor oder von der Juniorprofessorin erstellten Selbstbericht. Die Gutachterinnen oder Gutachter legen bei ihrer Beurteilung der Forschungsleistung die Evaluationskriterien und -maßstäbe gemäß Anlage 1 sowie die fachspezifischen Anforderungen der Fakultät gemäß § 2 Absatz 3 zugrunde.
- (6) Zur Evaluation der Lehre hält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor im Rahmen der Zwischenevaluation einen hochschulöffentlichen Vortrag. Dieser kann durch einen hochschulöffentlichen Vortrag im Rahmen einer Lehrveranstaltung ersetzt werden. Zur Evaluation von Forschung und Lehre hält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor im Rahmen der Tenure-Evaluation oder der Abschlussevaluation einen weiteren hochschulöffentlichen Vortrag. Die Themen der Vorträge sind mit der jeweiligen Evaluationskommission abzustimmen.
- (7) Die Studiendekanin oder der Studiendekan nimmt zur Lehrtätigkeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors Stellung.
- (8) Auf der Grundlage des von der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor eingereichten Selbstberichts nach Absatz 2, der Stellungnahme nach Absatz 3, des jeweiligen Vortrags nach Absatz 6, der Stellungnahme zur Lehrtätigkeit nach Absatz 7 sowie der externen Gutachten nach Absatz 4 fasst die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht, in dem sie die Tätigkeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessor anhand der Maßstäbe gemäß § 3 bewertet und eine Einschätzung über die weitere wissenschaftliche Entwicklung abgibt. Weicht die Evaluationskommission in Ausnahmefällen von den Gutachten ab, ist dies ausführlich zu begründen.

§ 9

Befangenheit

- (1) Unbeschadet der §§ 20, 21 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes (LVwVfG) finden die nachfolgenden Regelungen in allen Evaluationsverfahren Anwendung.
- (2) Als befangen gilt, wer mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor innerhalb der letzten sechs Jahre in einem Vorgesetzten- oder Betreuungsverhältnis stand. Die betreffende Person darf in einem Evaluationsverfahren ausschließlich als Mentorin oder Mentor tätig werden und eine Stellungnahme gemäß § 8 Absatz 3 verfassen. Die Tätigkeit als Mentorin oder Mentor begründet allein keine Besorgnis der Befangenheit.
- (3) Eine Besorgnis der Befangenheit kann insbesondere bestehen:
 1. bei Personen, die an Promotion oder Habilitation des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin als Gutachterinnen oder Gutachter mitwirkten.
 2. bei Personen, die mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor in den vergangenen drei Jahren wissenschaftlich eng zusammengearbeitet haben, beispielsweise bei der Durchführung gemeinsamer Projekte, gemeinsamen Publikationen, gemeinsamen Patentanmeldungen oder der Bildung wissenschaftlicher Netzwerke.
- (4) Mögliche Gründe für einen Ausschluss gemäß § 20 LVwVfG oder eine Besorgnis der Befangenheit sind der oder dem Vorsitzenden der Kommission von den Kommissionsmitgliedern oder externen Gutachterinnen oder Gutachtern unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Kommission entscheidet über den Ausschluss vom Verfahren. Die Entscheidung ist im Bericht der Kommission zu vermerken.

- (5) Die Regelungen über die Befangenheit werden allen Kommissionsmitgliedern und den Gutachterinnen oder Gutachtern bei Bestellung schriftlich zur Kenntnis gegeben.

TEIL 2

Verfahren bei Juniorprofessuren mit Tenure Track

§ 10

Ausschreibung der Juniorprofessur mit Tenure Track

Die Ausschreibung der Juniorprofessur erfolgt unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und unter Hinweis auf die vorgesehene Tenure Track-Zusage.

§ 11

Verfahren der Zwischenevaluation

- (1) Das Dekanat leitet das Verfahren der Zwischenevaluation spätestens nach Ablauf von drei Jahren seit der Ernennung zum Juniorprofessor oder zur Juniorprofessorin auf Zeit ein. Die Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung werden nicht angerechnet.
- (2) Abweichend von Absatz 1 kann das Verfahren der Zwischenevaluation auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors auch vorzeitig, frühestens jedoch nach Ablauf von zwei Jahren und sechs Monaten seit der Ernennung zur Juniorprofessorin oder zum Juniorprofessor auf Zeit eingeleitet werden, insbesondere um für Bewerbungen auf auswärtige Professuren den Stand der erreichten Leistungen dokumentieren zu lassen. Der Antrag ist an das Dekanat der jeweiligen Fakultät zu richten.
- (3) In den Bericht der Evaluationskommission über das Ergebnis der Zwischenevaluation gemäß § 8 Absatz 8 sind Empfehlungen für die weitere Tätigkeit im Hinblick auf die Tenure-Evaluation aufzunehmen sowie gegebenenfalls Risiken für ein erfolgreiches Tenure-Verfahren aufzuzeigen. Der Bericht enthält eine Empfehlung an das Dekanat, ob das Dienstverhältnis mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor verlängert werden soll.
- (4) Auf der Grundlage des Berichts der Evaluationskommission und der diesem zugrundeliegenden Unterlagen entscheidet das Dekanat spätestens sechs Monate vor Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit, ob es dem Rektorat die Verlängerung des Dienstverhältnisses mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor vorschlägt. Die Entscheidung des Dekanats wird schriftlich begründet und dem Rektorat unter Beifügung des Berichts der Evaluationskommission unverzüglich mitgeteilt. Nimmt ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin der Medizinischen Fakultät auch Aufgaben im Universitätsklinikum wahr, bedarf der Vorschlag des Dekanats der Zustimmung des Klinikumsvorstands. Weicht das Dekanat von der Empfehlung der Evaluationskommission ab oder stimmt der Klinikumsvorstand dem Vorschlag des Dekanats nicht zu, ist dies ausführlich zu begründen.
- (5) Bei einem positiven Entscheidungsvorschlag des Dekanats soll das Dienstverhältnis von der Rektorin oder dem Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden. Mit Aushändigung der Ernennungsurkunde über die Fortsetzung des Beamtenverhältnisses wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor zugleich die erfolgreiche Zwischenevaluation schriftlich bescheinigt.
- (6) Bei einem negativen Entscheidungsvorschlag des Dekanats erhält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor von der Rektorin oder vom Rektor einen Bescheid, wonach das Beamtenverhältnis nicht auf sechs Jahre verlängert wird. Zur Begründung kann auf den Entscheidungsvorschlag der Fakultät Bezug genommen werden, der dem Bescheid beizufügen ist. Mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors kann das Beamtenverhältnis auf Vorschlag der Fakultät vom Rektorat um bis zu einem Jahr verlängert werden.

§ 12

Rückmeldung und Statusberatung

- (1) Mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde über die Fortsetzung des Beamtenverhältnisses erhält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor eine Kopie des Berichts der Evaluationskommission.
- (2) Auf der Basis des Berichts der Evaluationskommission führt die Dekanin oder der Dekan unter Mitwirkung der Mentorinnen oder Mentoren innerhalb von zwei Monaten eine Statusberatung zu allen Aufgabenbereichen gemäß § 3 Absatz 1 mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor durch.
- (3) Das Rektorat erhält vom Dekanat eine schriftliche Bestätigung über die erfolgte Statusberatung.

§ 13

Tenure-Evaluationsverfahren

- (1) Das Dekanat leitet das Tenure-Verfahren im Falle einer positiven Zwischenevaluation spätestens 16 Monate vor dem Ende des sechsten Dienstjahres der Juniorprofessur ein. Die Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung werden nicht angerechnet. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann jederzeit auf die Durchführung oder den Abschluss des Verfahrens verzichten. In diesem Fall wird ein Verfahren nicht eingeleitet und ist ein eingeleitetes Verfahren beendet. Ein Anspruch auf eine Abschlussevaluation gemäß § 17 besteht in diesem Fall nicht.
- (2) Der Bericht der Evaluationskommission gemäß § 8 Absatz 8 enthält eine Empfehlung, ob der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor Tenure gewährt oder abgelehnt werden soll. Der Bericht kann Empfehlungen an die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor hinsichtlich der weiteren Karriere enthalten. Soweit der Bericht Ergebnissen der Zwischenevaluation widerspricht, ist eine ausführliche Begründung erforderlich. Kommissionsmitglieder können ein Sondervotum abgeben, das dem Bericht der Evaluationskommission anzufügen ist.
- (3) Der Bericht der Evaluationskommission wird zusammen mit den zugrundeliegenden Unterlagen unverzüglich vom Dekanat der Ständigen Tenure Kommission zugeleitet. Die Ständige Tenure Kommission nimmt innerhalb eines Monats zu dem Bericht und der Empfehlung der Evaluationskommission über die Gewährung von Tenure gegenüber dem Rektorat schriftlich Stellung. Die Ständige Tenure Kommission kann innerhalb der vorstehenden Stellungnahmefrist den Bericht der Evaluationskommission unter Angabe von Gründen zur erneuten Beratung zuleiten; in diesem Fall soll die Stellungnahme der Ständigen Tenure Kommission innerhalb eines Monats nach Eingang des erneut beratenen Berichts erfolgen. Weicht die Ständige Tenure Kommission in ihrer Stellungnahme von der Empfehlung der Evaluationskommission, ob der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor Tenure gewährt werden soll, ab, ist dies ausführlich zu begründen.
- (4) Auf der Grundlage des Berichts der Evaluationskommission, der diesem zugrundeliegenden Unterlagen sowie der Stellungnahme der Ständigen Tenure Kommission beschließt der Fakultätsrat unverzüglich, ob Tenure gewährt oder abgelehnt werden soll. Nimmt ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin der Medizinischen Fakultät auch Aufgaben im Universitätsklinikum wahr, bedarf der Beschluss des Fakultätsrats der Zustimmung des Klinikumsvorstands. Sofern die Evaluationskommission oder die Ständige Tenure Kommission die Ablehnung von Tenure vorschlagen, gibt das Dekanat der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor vor einer Entscheidung des Fakultätsrats Gelegenheit, sich in Kenntnis der Unterlagen gemäß Satz 1 zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen schriftlich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung zu äußern. Gleiches gilt, falls der Fakultätsrat ausnahmsweise von übereinstimmend Tenure befürwortenden Vorschlägen der Evaluationskommission und der Ständigen Tenure Kommission abweichen will. Der Beschluss des Fakultätsrats wird schriftlich begründet und dem Rektorat unter Beifügung sämtlicher Unterlagen gemäß Satz 1 unverzüglich mitgeteilt. Der Fakultätsrat kann zur Begründung auf den Bericht der Evaluationskommission oder der Ständigen Tenure Kommission verweisen. Weicht der Fakultätsrat in Ausnahmefällen von der Empfehlung der Evaluationskom-

mission oder der Stellungnahme der Ständigen Tenure Kommission ab oder stimmt der Klinikumsvorstand dem Vorschlag des Fakultätsrats nicht zu, ist dies ausführlich zu begründen.

- (5) Das Rektorat bestätigt den Beschluss des Fakultätsrats, wenn keine Rechtsfehler vorliegen. Die Rektorin oder der Rektor teilt die Entscheidung über die Gewährung oder Ablehnung von Tenure dem Juniorprofessor oder der Juniorprofessorin schriftlich mit.
- (6) Die Dekanin oder der Dekan berichtet dem Senat über das Ergebnis des Tenure-Evaluationsverfahrens.

§ 14 Auswärtiger Ruf

- (1) Erhält eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor vor Ablauf von zwei Jahren seit der Ernennung einen auswärtigen Ruf auf eine W3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer international anerkannten Forschungsuniversität oder auf eine entsprechende Position an einer international anerkannten Forschungseinrichtung, kann dies auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors als positive Zwischenevaluation gewertet werden. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten. Auf Vorschlag des Dekanats, soll das Dienstverhältnis von der Rektorin oder dem Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden. Nimmt ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin der Medizinischen Fakultät auch Aufgaben im Universitätsklinikum wahr, bedarf der Vorschlag des Dekanats der Zustimmung des Klinikumsvorstands.
- (2) Erhält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor einen auswärtigen Ruf gemäß Absatz 1 nach Ablauf von zwei Jahren seit der Ernennung, kann auf ihren oder seinen Antrag das Tenure-Verfahren vorzeitig eingeleitet werden; in begründeten Ausnahmefällen ist dies auch bei einem auswärtigen Ruf vor Ablauf von zwei Jahren möglich. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten. Das Dekanat entscheidet im Einvernehmen mit dem Rektorat über die Einleitung des Tenure-Verfahrens; das Rektorat darf sein Einvernehmen nur in begründeten Ausnahmefällen verweigern. Das Dekanat informiert die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor schriftlich über die Entscheidung.

§ 15 Vereinfachtes Berufungsverfahren

- (1) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure Track werden nach § 48 Absatz 1 Satz 4 LHG ohne erneute Ausschreibung in einem angemessen vereinfachten Verfahren auf eine entsprechende W3-Professur berufen, wenn
 1. in der Ausschreibung die spätere Übernahme auf die W3-Professur in Aussicht gestellt worden ist und
 2. die in der Ausschreibung ausgewiesenen besonderen Anforderungen und die dort zur Feststellung an Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen vorgegebenen Kriterien erfüllt sind.Das vereinfachte Berufungsverfahren wird vom Dekanat zeitgleich mit dem Tenure-Evaluationsverfahren eingeleitet.
- (2) Im vereinfachten Berufungsverfahren ist die Tenure-Evaluationskommission zugleich Berufungskommission.
- (3) Die Berufungskommission legt ihrer Entscheidung die im Tenure-Evaluationsverfahren eingeholten Gutachten und Stellungnahmen zugrunde und beschließt eine Einerliste gemäß dem Ergebnis des Tenure-Evaluationsverfahrens.
- (4) Der Fakultätsrat ist an seine Zustimmungsentscheidung im Tenure-Verfahren gebunden.
- (5) Nach dem Beschluss des Fakultätsrats über den Berufungsvorschlag erteilt die Rektorin oder der Rektor im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium den Ruf und führt Berufungsverhandlungen. Nach Annahme des Berufungsangebots ist das Tenure- und Berufungsverfahren abge-

schlossen. Die Ernennung auf die W3-Professur muss vor dem Ende des verlängerten befristeten Dienstverhältnisses erfolgen.

TEIL 3

Verfahren bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track

§ 16

Verfahren der Zwischenevaluation

Für das Verfahren der Zwischenevaluation bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track gelten die Regelungen von §§ 11, 12 und § 14 Absatz 1 entsprechend.

§ 17

Verfahren der Abschlussevaluation

- (1) Das Dekanat leitet das Verfahren der Abschlussevaluation im Falle einer positiven Zwischenevaluation spätestens acht Monate vor dem Ende des sechsten Dienstjahres der Juniorprofessur ein. Die Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung werden nicht angerechnet. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann jederzeit auf die Durchführung oder den Abschluss des Verfahrens verzichten. In diesem Fall wird ein Verfahren nicht eingeleitet und ist ein eingeleitetes Verfahren beendet.
- (2) Eine vorgezogene Abschlussevaluation findet nicht statt. Ein auswärtiger Ruf auf eine W3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer international anerkannten Forschungsuniversität oder auf eine entsprechende Position an einer international anerkannten Forschungseinrichtung nach Durchführung der Zwischenevaluation kann auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors als positive Abschlussevaluation zum Ende des Dienstverhältnisses gewertet werden. Der Antrag ist an die zuständige Fakultät zu richten. Das Dekanat teilt seine Entscheidung der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor sowie dem Rektorat schriftlich mit.
- (3) Der Bericht der Evaluationskommission gemäß § 8 Absatz 8 bedarf der Bestätigung durch das Dekanat. Das Dekanat bestätigt den Bericht der Evaluationskommission, wenn keine Rechtsfehler vorliegen. Dies soll vor dem Ende des verlängerten befristeten Dienstverhältnisses erfolgen. Das Dekanat teilt dem Juniorprofessor oder der Juniorprofessorin schriftlich das Ergebnis der Abschlussevaluation mit. Das Dekanat kann zur Begründung den Bericht der Evaluationskommission gegebenenfalls in einer gekürzten Fassung beifügen. Das Dekanat berichtet dem Rektorat über das Ergebnis der Abschlussevaluation.

§ 18

Erteilung einer Urkunde

Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor erhält eine Urkunde über die erfolgreiche Evaluation der Leistungen zur Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer. Damit werden die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre nach § 47 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 Satz 1 LHG als Einstellungs Voraussetzung für eine Professur als erbracht angesehen. Die Urkunde enthält die Bezeichnung des Faches oder des Fachgebiets, für das die Leistungen anerkannt werden. Sie ist von der Rektorin oder vom Rektor und von der Dekanin oder dem Dekan der Fakultät, welcher die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor angehört, zu unterzeichnen sowie mit dem Siegel der Universität zu versehen.

TEIL 4
Inkrafttreten

§ 19
Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg in Kraft. Sie gilt für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die nach Inkrafttreten dieser Satzung auf eine Juniorprofessur berufen werden.

Freiburg, den 25. April 2017

A handwritten signature in blue ink, consisting of the initials 'HJ' followed by the name 'Schiewer' in a cursive script.

Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Jochen Schiewer
Rektor

Anlage 1

zur Satzung und zum Qualitätssicherungskonzept der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track

Kriterienkatalog zur Evaluation von Juniorprofessuren

A. Forschung:

1. Forschungsschwerpunkte und -projekte
 - a. Beitrag zur Forschung im relevanten Fachgebiet
 - b. Originalität des wissenschaftlichen Ansatzes
 - c. Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
 - d. Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich
2. Publikationen Monographien, Buchbeiträge, Artikel in begutachteten Zeitschriften, Konferenzbeiträge (peer-review)
 - a. Plausibilität, methodische Fundierung und innovativer Charakter des Forschungsprojekts oder Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes
 - b. Zitationen der Publikationen und Impact-Faktoren der Zeitschriften
 - c. Rezeption und Bewertung der Veröffentlichungen in der Forschung
3. Herausgeberschaften oder Rezensionstätigkeiten für wissenschaftliche Zeitschriften und andere Publikationen
4. Wissenschaftliche Vorträge und Auszeichnungen
5. Beauftragung mit Gutachten durch Wissenschaftsorganisationen u.ä.
6. Gegebenenfalls Listenplatzierungen
7. Wissenschaftliche Kooperationen mit anderen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, internationale Kooperationen, gemeinsame Veröffentlichungen, Fachtagungen
8. Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution)
9. Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen
10. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (erfolgreiche Betreuung von Promovierenden sowie Postdoktoranden und –doktorandinnen, Qualität der Anschlusspositionen beziehungsweise Berufskarrieren der Absolventen)

B. Lehre:

1. Fachwissen (theoretische Fundierung, Fachdidaktik)
2. Lehrspektrum
3. Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial etc.)
4. Einsatz von Multimedia und Förderung der Multimedia-Kompetenz der Studierenden
5. Lehrevaluation durch Studierende
6. Lehrpreise
7. Betreuung von Studienabschlussarbeiten sowie Prüfungstätigkeit
8. Beratungsfähigkeit
9. Internationalität

C. Personalführungskompetenzen:

1. Eigene Fortbildung und Qualifizierungsmaßnahmen (universitätsintern und extern)
2. Nachweis von Führungserfahrung (Leitung von Arbeitsgruppen, gegebenenfalls Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen durch das Dekanat)

D. Akademische Selbstverwaltung:

1. Beteiligung an der Gremienarbeit in der Fakultät und in der Universität insgesamt
2. Tätigkeit für Wissenschafts- oder Standesorganisationen.

Anlage 2

zur Satzung und zum Qualitätssicherungskonzept der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track

Selbstbericht der Juniorprofessur

Der Selbstbericht der Juniorprofessur besteht aus einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation. Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen Jahren der Juniorprofessur. Hierbei soll auf die vier Bereiche Forschung, Lehre, Personalführungskompetenzen und akademische Selbstverwaltung eingegangen werden. In der Stellungnahme hat der Juniorprofessor oder die Juniorprofessorin die Gelegenheit, die Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Im Rahmen einer kritischen Selbstevaluation soll nicht nur über Erfolge, sondern auch über Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung berichtet werden. Die Stellungnahme sollte höchstens zehn Seiten umfassen.

Die von der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor einzureichende maximal 15-seitige Dokumentation, die vor allem eine faktische Bestandsaufnahme sein soll, sollte folgende Themen abdecken:

A. Forschung:

1. Nennung und kurze Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen
2. Arbeits- und Forschungsgruppe: Mitarbeiter und Alumni
3. Publikationen: vollständiges Verzeichnis von Monographien, Buchbeiträgen, Artikeln in Fachzeitschriften mit gesonderter Ausweisung der begutachteten Beiträge, Konferenzbeiträge (peer-review) (Angabe der Impact-Faktoren, der Anzahl der Zitierungen, ggf. des Hirsch-Indexes sowie Nennung aller Mitautoren)
4. Herausgeberschaften oder Rezensionstätigkeiten für wissenschaftliche Zeitschriften und andere Publikationen (gegebenenfalls Nennung aller Mitherausgeber)
5. Wissenschaftliche Vorträge und Auszeichnungen
6. Beauftragung mit Gutachten durch Wissenschaftsorganisationen u.ä.
7. Gegebenenfalls Listenplatzierungen
8. Forschungsk Kooperationen und interdisziplinäre Zusammenarbeit inneruniversitär, national und international
9. Eingeworbene Drittmittel im Berichtszeitraum
10. Transferaktivitäten (Wirtschaft, Verwaltung, Politik) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen
11. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Betreuung von Promovierenden sowie Postdoktoranden und -doktorandinnen (Angabe von Name und Promotions- oder Forschungsthema und Stand der Doktor- oder Forschungsarbeit, gegebenenfalls bereits erfolgreich abgeschlossene Doktorarbeiten sowie Anschlusspositionen)

B. Lehre:

1. Kurze Erläuterung zur Einbindung in Studiengänge
2. Nennung der durchgeführten Lehrveranstaltungen und kurze Darstellung der Lehrinhalte
3. Erläuterung der Lehrformen, angewandte Didaktik und Methodik, Einsatz neuer Medien
4. Lehrpreise
5. Betreuung von Studienabschlussarbeiten sowie Prüfungstätigkeit
6. Beratung und Betreuung der Studierenden
7. Internationalität (Betreuung von Austauschstudierenden, internationalen Promovierenden, Teilnahme an internationalen Hochschulk Kooperationen, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen etc.)

C. Personalführungskompetenzen:

1. Eigene Fortbildung und Qualifizierungsmaßnahmen (universitätsintern und extern)
2. Nachweis von Führungserfahrung (Leitung von Arbeitsgruppen, gegebenenfalls Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen durch das Dekanat)

D. Akademische Selbstverwaltung:

1. Beteiligung an der Gremienarbeit in der Fakultät und in der Universität insgesamt
2. Tätigkeit für Wissenschafts- und Standesorganisationen

Zusätzlich zum Selbstbericht sind ein Lebenslauf sowie die wichtigsten drei Publikationen aus der Zeit der Juniorprofessur einzureichen.

Die Forschungsleistung ist darüber hinaus in der Forschungsdatenbank der Universität hinterlegt. Jeder Juniorprofessor und jede Juniorprofessorin ist verpflichtet, die eigenen Forschungsdaten aktuell zu halten.