

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

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 1 des Gesetzes vom 13. März 2018 (GBl. S. 85), hat der Senat der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg in seiner Sitzung am 26. September 2018 die nachstehende Satzung beschlossen.

Das dieser Satzung zugrunde liegende Qualitätssicherungskonzept wurde gemäß § 51 b Absatz 1 Satz 2 LHG mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmt.

Inhaltsverzeichnis

TEIL 1 Allgemeine Bestimmungen und Kommissionen	396
§ 1 Zwecke und Kommissionen	396
§ 2 Geltungsbereich	396
§ 3 Evaluationskriterien und -maßstäbe	396
§ 4 Mentoring	397
§ 5 Evaluationskommissionen der Fakultäten	397
§ 6 Ständige Tenure Kommission	398
§ 7 Gleichstellungsstandards, Ernennung auf Zeit, Verlängerung bei Betreuung oder Pflege	398
§ 8 Evaluationsverfahren	399
§ 9 Befangenheit	400
TEIL 2 Verfahren bei Tenure-Track-Professuren	401
§ 10 Ausschreibung der Tenure-Track-Professur	401
§ 11 Verfahren der Zwischenevaluation	401
§ 12 Statusberatung	402
§ 13 Tenure-Evaluationsverfahren	402
§ 14 Auswärtiger Ruf	403
§ 15 Leitung einer Nachwuchsgruppe	403
§ 16 Gemeinsame Tenure-Track-Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen	404
§ 17 Vereinfachtes Berufungsverfahren	404
TEIL 3 Verfahren bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track	405
§ 18 Verfahren der Zwischenevaluation	405
§ 19 Verfahren der Abschlussevaluation	405
§ 20 Erteilung einer Urkunde	405
TEIL 4 Inkrafttreten	406
§ 21 Inkrafttreten	406
Anlage 1	407
Anlage 2	408

TEIL 1

Allgemeine Bestimmungen und Kommissionen

§ 1

Zwecke und Kommissionen

- (1) Die Einrichtung von Juniorprofessuren oder Tenure-Track-Professuren dient der qualitativen und strategischen Fortentwicklung der Universität Freiburg.
- (2) Die in dieser Satzung geregelten Evaluationsverfahren dienen der Qualitätssicherung für Juniorprofessuren oder Tenure-Track-Professuren und gewährleisten zugleich faire akademische Karrierewege, insbesondere durch die Ausgestaltung eines verlässlichen Tenure Track.
- (3) Evaluationskommissionen sind für Tenure-Track-Professuren
 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 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, deren Berufung mit der Zusage einer späteren Übernahme auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden ist (Tenure-Track-Professur) (§ 51 b Absatz 1 Satz 1 LHG) und für Juniorprofessuren ohne Tenure Track (§ 51 LHG). Sie regelt den Verfahrensablauf von der Einrichtung der Juniorprofessur bis zur Abschlussevaluation oder im Falle der Tenure-Track-Professur 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 oder einer Tenure-Track-Professur 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 Tenure-Track-Professur 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 oder Tenure-Track-Professur anpassen. Die Fakultät legt fest, welche fachspezifischen Anforderungen und Kriterien bei den Evaluationen der Juniorprofessur oder der Tenure-Track-Professur 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 fach-

gebietsspezifischen Festlegungen werden dem Rektorat zusammen mit dem Antrag der Fakultät auf Freigabe der Stelle und Erteilung des Einverständnisses 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 oder eine Tenure-Track-Professur an der Universität berufen wird durch die Rektorin oder den Rektor schriftlich informiert.

§ 4

Mentoring

- (1) Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor erhält in der Regel ein Mentoring durch zwei Mentorinnen oder Mentoren. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor kann innerhalb von drei Monaten nach der Ernennung schriftlich und ohne Begründung auf ein Mentoring verzichten. Mit dem Antrag auf Freigabe der Stelle schlägt die Fakultät eine Mentorin oder einen Mentor aus der Gruppe der hauptberuflich tätigen Professorinnen und Professoren der Fakultät vor. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor schlägt als weitere Mentorin oder weiteren Mentor eine Professorin oder einen Professor an einer international anerkannten Forschungsuniversität oder an einer international anerkannten Forschungseinrichtung vor, die oder der von der Fakultät bestätigt wird. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor kann die Mentorin oder den Mentor, die oder der von der Fakultät vorgeschlagen wurde, ablehnen. In diesem Fall kann die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor aus der Gruppe der hauptberuflich tätigen Professorinnen und Professoren der Fakultät eine alternative Mentorin oder einen alternativen Mentor vorschlagen, die oder der von der Fakultät bestätigt wird.
- (2) Die Mentorinnen oder Mentoren haben insbesondere die Aufgabe, die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor während der gesamten Zeit der Juniorprofessur oder der Tenure-Track-Professur 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 oder der Tenure-Track-Professur geben und gegebenenfalls Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen.
- (3) Die Mentorinnen oder Mentoren sollen mindestens einmal im Jahr ein Beratungsgespräch mit dem Juniorprofessor oder der Juniorprofessorin oder dem Tenure-Track-Professor oder der Tenure-Track-Professorin führen. Beratungsgespräche sind verpflichtend zu Beginn der Amtszeit als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin oder als Tenure-Track-Professor oder Tenure-Track-Professorin 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 oder der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors 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, stellvertretend aus einer Prodekanin oder einem Prodekan oder aus einem anderen Mitglied des Dekanats sowie aus mindestens vier und höchstens sechs hauptberuf-

lich tätigen Professorinnen oder Professoren der Fakultät. Der Kommissionsvorsitz wird von der Dekanin oder dem Dekan oder stellvertretend durch eine Prodekanin oder einen Prodekan ausgeübt. Für den Fall, dass die Dekanin oder der Dekan und die Prodekanin oder der Prodekan zugleich Mentorinnen oder Mentoren der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors oder der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors sind, wird der Kommissionsvorsitz von einem anderen Mitglied des Dekanats ausgeübt.

- (3) Die für die Durchführung der Tenure-Evaluation bei Tenure-Track-Professuren 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. Für den Fall, dass die Dekanin oder der Dekan und die Prodekanin oder der Prodekan zugleich Mentorinnen oder Mentoren der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors sind, wird der Kommissionsvorsitz von einem anderen Mitglied des Dekanats ausgeübt.
- (4) Die Mentorinnen oder Mentoren dürfen einer Evaluationskommission nicht 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 Tenure-Track-Professur, soweit die jeweilige Tenure-Track-Professur behandelt wird. Für den Fall, dass die Dekanin oder der Dekan und die Prodekanin oder der Prodekan zugleich Mentorinnen oder Mentoren der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors sind, nimmt an den Sitzungen der Ständigen Tenure Kommission ein anderes Mitglied des Dekanats teil.

§ 7

Gleichstellungsstandards, Ernennung auf Zeit, Verlängerung bei Betreuung oder Pflege

- (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 oder Tenure-Track-Professoren oder Tenure-Track-Professorinnen werden für die Gesamtdauer von bis zu sechs Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt. Die Universität ernennt die Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren oder die Tenure-Track-Professorinnen oder Tenure-Track-Professoren in der Regel zunächst für die Dauer von vier Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung auf insgesamt sechs Jahre nach erfolgreicher Zwischenevaluation.
- (3) Bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren oder bei Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger kann als weitere Option und zusätzlich zu den Verlängerungsmöglichkeiten gemäß § 45 Absatz 6 Sätze 2 und 3 LHG eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit um bis zu zwei Jahre pro Kind oder Pflegefall, insgesamt um bis zu vier Jahre gewährt werden, wenn die Verlängerung notwendig ist, um das nach § 51 Absatz 7 oder § 51 b bestimmte Qualifizierungsziel zu erreichen. Diese Verlängerung darf, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen nach § 45 Absatz 6 Sätze 2 und 3 LHG zusammentrifft, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.
- (4) Auf begründeten Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors oder der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors an das Dekanat und unter der Voraussetzung der Zusage der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors oder der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors, die Arbeitszeit während der Zeit der Verlängerung grundsätzlich höchstens um die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu verringern, schlägt das Dekanat nach Prüfung der Ordnungsgemäßheit des Antrags dem Rektorat eine Verlängerung gemäß Absatz 3 vor. Als Antragsbegründung soll die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor in einer kurzen Stellungnahme auf den aktuellen Stand in den Bereichen Forschung, Lehre, Personalführungskompetenzen und akademische Selbstverwaltung eingehen. Zudem ist darzulegen, wie das Qualifizierungsziel erreicht werden kann und welche Verlängerungszeit hierfür im Rahmen des möglichen Verlängerungszeitraums gemäß Absatz 3 benötigt wird. Der Vorschlag des Dekanats wird dem Rektorat unter Beifügung des Antrags und der schriftlichen Stellungnahme des Dekanats, ob die Finanzierung sichergestellt ist und die bisher genutzten Räumlichkeiten und Ressourcen auch weiterhin zur Verfügung stehen, unverzüglich mitgeteilt. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors oder der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors sowie der schriftlichen Stellungnahme des Dekanats prüft das Rektorat, ob die Verlängerung gewährt wird und entscheidet darüber. Das Rektorat teilt der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor oder der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor die Entscheidung über die Verlängerung schriftlich mit.

§ 8

Evaluationsverfahren

- (1) Die allgemeinen Verfahrensregeln der nachfolgenden Absätze gelten vorbehaltlich der §§ 11, 13, 19 für alle Evaluationsverfahren im Sinne dieser Satzung.
- (2) Evaluationsverfahren werden auf schriftlichen Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors oder der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors durch das Dekanat eröffnet. Der Antrag ist 14 Kalendertage vor den in den §§ 11, 13, 19 angegebenen Zeiträumen beim Dekanat zu stellen. Das Dekanat fordert die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor auf, 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) Zur Bewertung der Forschungsleistung holt die Evaluationskommission bei Zwischenevaluationen gemäß § 11 oder § 16 zwei externe Gutachten ein. Wurde die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor durch die Universität Freiburg promoviert oder habilitiert, ist ein weiteres externes Gutachten 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 oder die Tenure-Track-Professorin oder der

Tenure-Track-Professor 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.

- (4) Als Grundlage für ihre Beurteilung erhalten die Gutachterinnen oder Gutachter den vom Juniorprofessor oder von der Juniorprofessorin oder vom Tenure-Track-Professor oder von der Tenure-Track-Professorin 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 § 3 Absatz 3 zugrunde.
- (5) Zur Evaluation der Lehre hält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor 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 oder die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor im Rahmen der Abschlussevaluation oder der Tenure-Evaluation einen weiteren hochschulöffentlichen Vortrag. Die Themen der Vorträge sind mit der jeweiligen Evaluationskommission abzustimmen.
- (6) Die Studiendekanin oder der Studiendekan nimmt zur Lehrtätigkeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors oder der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors Stellung. Sollte die Studiendekanin oder der Studiendekan zugleich Mentorin oder Mentor der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors oder der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors sein, bestimmt das Dekanat ein anderes Dekanatsmitglied für die Abgabe der Stellungnahme.
- (7) Auf der Grundlage des von der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor oder der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor eingereichten Selbstberichts nach Absatz 2, des jeweiligen Vortrags nach Absatz 5, der Stellungnahme zur Lehrtätigkeit nach Absatz 6 sowie der externen Gutachten nach Absatz 3 fasst die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht, in dem sie die Tätigkeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors oder der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors 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 oder der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor innerhalb der letzten sechs Jahre in einem Vorgesetzten- oder Betreuungsverhältnis oder einer Mentoring-Beziehung stand.
- (3) Eine Besorgnis der Befangenheit kann insbesondere bestehen:
 1. bei Personen, die an Promotion oder Habilitation des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin oder des Tenure-Track-Professors oder der Tenure-Track-Professorin als Gutachterinnen oder Gutachter mitwirkten.
 2. bei Personen, die mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor oder der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor 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 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 Tenure-Track-Professuren

§ 10

Ausschreibung der Tenure-Track-Professur

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

§ 11

Verfahren der Zwischenevaluation

- (1) Auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors leitet das Dekanat das Verfahren der Zwischenevaluation spätestens nach Ablauf von drei Jahren seit der Ernennung zum Tenure-Track-Professor oder zur Tenure-Track-Professorin auf Zeit ein. Die Zeiten einer Beurlaubung, Freistellung oder Verlängerung nach § 7 werden nicht angerechnet.
- (2) Abweichend von Absatz 1 kann das Verfahren der Zwischenevaluation auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors auch vorzeitig, frühestens jedoch nach Ablauf von zwei Jahren und sechs Monaten seit der Ernennung zur Tenure-Track-Professorin oder zum Tenure-Track-Professor 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 7 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 Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor 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 Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor vorschlägt. Die Entscheidung des Dekanats wird schriftlich begründet und dem Rektorat unter Beifügung des Berichts der Evaluationskommission unverzüglich mitgeteilt. Nimmt ein Tenure-Track-Professor oder eine Tenure-Track-Professorin 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 Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor zugleich die erfolgreiche Zwischenevaluation schriftlich bescheinigt.

- (6) Bei einem negativen Entscheidungsvorschlag des Dekanats erhält die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor von der Rektorin oder vom Rektor einen Bescheid, wonach das Beamtenverhältnis nicht auf sechs Jahre verlängert wird. Zur Begründung kann auf den Entscheidungsvorschlag des Dekanats Bezug genommen werden, der dem Bescheid beizufügen ist. Mit Zustimmung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors kann das Beamtenverhältnis auf Vorschlag des Dekanats vom Rektorat um bis zu einem Jahr verlängert werden.

§ 12 Statusberatung

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

§ 13 Tenure-Evaluationsverfahren

- (1) Auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors leitet das Dekanat das Tenure-Verfahren im Falle einer positiven Zwischenevaluation spätestens 16 Monate vor dem Ende des sechsten Dienstjahres der Tenure-Track-Professur ein. Die Zeiten einer Beurlaubung, Freistellung oder Verlängerung nach § 7 werden nicht angerechnet. Die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor 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 7 enthält eine Empfehlung, ob der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor Tenure gewährt oder abgelehnt werden soll. Der Bericht kann Empfehlungen an die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor 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 Stellungsfrist 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 Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor 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 Tenure-Track-Professor oder eine Tenure-Track-Professorin 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 Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor 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 Evaluationskommission 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 Tenure-Track-Professor oder der Tenure-Track-Professorin schriftlich mit. Im Falle der Ablehnung von Tenure kann mit Zustimmung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors das Beamtenverhältnis auf Vorschlag des Dekanats vom Rektorat um bis zu einem Jahr verlängert werden.
- (6) Die Dekanin oder der Dekan berichtet dem Senat über das Ergebnis des Tenure-Evaluationsverfahrens.

§ 14

Auswärtiger Ruf

- (1) Erhält eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor 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 Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors als positive Zwischenevaluation gewertet werden. Der Antrag ist an das zuständige Dekanat zu richten. Auf Vorschlag des Dekanats, soll das Dienstverhältnis von der Rektorin oder dem Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden. Nimmt ein Tenure-Track-Professor oder eine Tenure-Track-Professorin der Medizinischen Fakultät auch Aufgaben im Universitätsklinikum wahr, bedarf der Vorschlag des Dekanats der Zustimmung des Klinikumsvorstands.
- (2) Erhält die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor 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 das zuständige Dekanat 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 Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor schriftlich über die Entscheidung.

§ 15

Leitung einer Nachwuchsgruppe

Tenure-Track-Professorinnen oder Tenure-Track-Professoren, die eine Nachwuchsgruppe im Rahmen eines externen Begutachtungsverfahrens erfolgreich eingeworben haben, kann auf Antrag bei gesicherter Finanzierung eine vorzeitige Einleitung des Tenure-Verfahrens gewährt werden. Hierfür können entsprechend der Dauer der vor der Berufung auf die Tenure-Track-Professur bereits ausgeübten Nachwuchsgruppenleitung bis zu drei Jahre angerechnet werden. Falls eine vorzeitige Einleitung des Tenure-Verfahrens um mindestens zwei Jahre gewährt wird, kann zudem auf Antrag die erfolgreich eingeworbene Nachwuchsgruppe als positive Zwischenevaluation gewertet werden. Der Antrag ist an das zuständige Dekanat zu richten. Das Dekanat entscheidet im Einvernehmen mit dem Rektorat über die Einleitung des Tenure-Verfahrens und gegebenenfalls über die Wertung der erfolgreich eingeworbenen Nachwuchsgruppe als positive Zwischenevaluation; das

Rektorat darf sein Einvernehmen nur in begründeten Ausnahmefällen verweigern. Das Dekanat informiert die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor schriftlich über die Entscheidung.

§ 16

Gemeinsame Tenure-Track-Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen

- (1) Bei gemeinsamen Tenure-Track-Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, insbesondere nach dem Nebentätigkeitsmodell (Karlsruher Modell), hat die außeruniversitäre Forschungseinrichtung das Recht, zwei Mitglieder aus dem Kreis der leitenden Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen für die Teilnahme an der Auswahlkommission nach § 51 Absatz 5 LHG sowie an den Evaluationskommissionen der Fakultät gemäß § 5 zu benennen. Diese nehmen als stimmberechtigte Mitglieder an den Sitzungen der jeweiligen Kommission teil.
- (2) Die fachgebietsspezifischen Festlegungen gemäß § 3 Absatz 3 werden im Benehmen mit der jeweiligen außeruniversitären Forschungseinrichtung von der Fakultät zusammen mit dem Antrag auf Freigabe der Stelle vorgelegt.
- (3) Die Einzelheiten regelt der Kooperationsvertrag mit der außeruniversitären Forschungseinrichtung.

§ 17

Vereinfachtes Berufungsverfahren

- (1) Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren 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 abgeschlossen. Die Ernennung auf die W3-Professur muss vor dem Ende des verlängerten befristeten Dienstverhältnisses erfolgen.

TEIL 3

Verfahren bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track

§ 18

Verfahren der Zwischenevaluation

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

§ 19

Verfahren der Abschlussevaluation

- (1) Auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors leitet das Dekanat 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, Freistellung oder Verlängerung nach § 7 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. Auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors kann
 1. ein auswärtiger Ruf auf eine W3-Professur oder eine vergleichbare Professur an einer international anerkannten Forschungsuniversität oder
 2. eine vergleichbare Position an einer international anerkannten Forschungseinrichtung oder
 3. eine Professur, die im Rahmen eines extern begutachteten Programms erfolgreich eingeworben wurde, insbesondere eine Heisenberg-Professurnach Durchführung der Zwischenevaluation als positive Abschlussevaluation zum Ende des Dienstverhältnisses gewertet werden. Der Antrag ist an das zuständige Dekanat 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 7 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.

§ 20

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

§ 21
Inkrafttreten

- (1) Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg in Kraft.
- (2) Sie gilt für Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren sowie für Tenure-Track-Professorinnen oder Tenure-Track-Professoren, die nach dem 30.11.2017 berufen worden sind.
- (3) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die zwischen dem 26.04.2017 und dem 30.11.2017 berufen worden sind, können innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieser Satzung wählen, ob für sie die Satzung vom 29. März 2017 (Amtl. Bek. vom 25. April 2017, Seiten 76-88) oder diese Satzung Anwendung findet. Der schriftliche Antrag ist an das Rektorat zu richten. Geht innerhalb dieser Frist kein Antrag ein, findet die Satzung vom 29. März 2017 Anwendung.

Freiburg, den 4. Oktober 2018



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

Anlage 1

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

Kriterienkatalog zur Evaluation von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren

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, Gesellschaft, 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, Lehrformen, Einsatz von Multimedia, etc.)
4. Lehrevaluation durch Studierende
5. Lehrpreise
6. Betreuung von Studienabschlussarbeiten sowie Prüfungstätigkeit
7. Beratungsfähigkeit
8. 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- und Standesorganisationen.

Anlage 2

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

Selbstbericht der Juniorprofessur oder der Tenure-Track-Professur

Der Selbstbericht der Juniorprofessur oder der Tenure-Track-Professur besteht aus einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation. Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen Jahren der Juniorprofessur oder der Tenure-Track-Professur. Hierbei soll auf die vier Bereiche Forschung, Lehre, Personalführungskompetenzen und akademische Selbstverwaltung eingegangen werden. In der Stellungnahme hat der Juniorprofessor oder die Juniorprofessorin oder der Tenure-Track-Professor oder die Tenure-Track-Professorin 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 oder der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor 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, Gesellschaft, 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 von Multimedia
4. Lehrpreise
5. Betreuung von Studienabschlussarbeiten sowie Prüfungstätigkeit
6. Beratung und Betreuung der Studierenden

7. Internationalität (Betreuung von Austauschstudierenden, internationalen Promovierenden, Teilnahme an internationalen Hochschulkooperationen, 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 oder der Tenure-Track-Professur einzureichen.

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