

Aufgrund von § 40 Abs. 5 S. 4 und 5, § 46 Abs. 2 S. 3 und § 64 Abs. 2 Nr. 2 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) vom 28.04.2014 (GVBl. I/14, Nr. 18), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 05.06.2019 (GVBl. I/19, Nr. 20, S. 3) in Verbindung mit § 17 S. 6 des Gesetzes über die Errichtung der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (StiftG-EUV) vom 14.12.2007 (GVBl. I/07, Nr. 16, S. 206), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 30.04.2019 (GVBl. I/19, Nr. 14) in Verbindung mit § 10 Abs. 3 Ziffer 1 der Grundordnung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) vom 04.09.2019 (Amtliche Bekanntmachungen der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) Nr. 02/2020, S. 1), zuletzt geändert durch Änderungssatzung vom 06.11.2019 (Amtliche Bekanntmachungen der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), Nr. 02/2020, S. 14) erlässt der Senat im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) die folgende Satzung<sup>12</sup>:

## **Satzung für die Evaluation von Juniorprofessorinnen und –professoren sowie Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)**

**vom 15.07.2020**

### **Inhaltsverzeichnis**

#### **I. PRÄAMBEL**

#### **II. ÜBERGEORDNETE REGELUNGEN**

§ 1 Geltungsbereich dieser Satzung und Begriffsbestimmungen

§ 2 Tenure-Beirat

§ 3 Abschluss einer Zielvereinbarung als Grundlage für die Bewährungsevaluation und die Tenure-Evaluation

§ 4 Mentorat

§ 5 Selbstbericht für Bewährungs- und Tenure-Evaluation

§ 6 Externe Gutachten

#### **III. BEWÄHRUNGSEVALUATION**

§ 7 Zuständigkeit und Durchführung

§ 8 Zusammensetzung und Aufgaben der Bewährungsevaluationskommission

§ 9 Bewährungsevaluationsempfehlung

§ 10 Entscheidung über die Bewährung und Beschluss über die Verlängerung des Dienstverhältnisses

#### **IV. TENUREEVALUATION**

§ 11 Zuständigkeit und Durchführung

§ 12 Zusammensetzung und Aufgaben der Tenure-Kommission

§ 13 Tenure-Empfehlung

§ 14 Fristen

§ 15 Inkrafttreten und Außerkrafttreten und Übergangsregelungen

<sup>1</sup> Der Stiftungsrat hat das Einvernehmen am 29.09.2020 erteilt.

<sup>2</sup> Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur hat diese Satzung genehmigt.

## I. Präambel

Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) will herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern attraktive Arbeits- und Karriereperspektiven bieten und sie langfristig an die Universität binden. Sie sollen ein wissenschaftliches Umfeld vorfinden, an dessen Gestaltung sie aktiv teilnehmen können und das es ihnen ermöglicht, frühzeitig an nationaler wie internationaler Spitzenforschung mitzuwirken. Zugleich will die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) das Erstberufungsalter senken, die frühe Selbstständigkeit und Selbstverantwortung des wissenschaftlichen Nachwuchses stärken und die Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege verbessern. Die nachfolgende Satzung dient der Verwirklichung insbesondere dieser Ziele.

## II. Übergeordnete Regelungen

### § 1

#### Geltungsbereich dieser Satzung und Begriffsbestimmungen

(1) Die Regelungen dieser Satzung gelten für W1-Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gemäß § 45 in Verbindung mit § 40 Abs. 1 S. 7 BbgHG („Tenure-Track-Professuren“) unabhängig davon, ob für das Anstellungsverhältnis Beamtenrecht zugrunde gelegt oder ein Arbeitsvertrag begründet wird.

(2) Tenure-Track bezeichnet eine Juniorprofessur, deren Ausschreibung unter der Voraussetzung einer erfolgreichen Evaluation den unmittelbaren Übergang auf eine Lebenszeitprofessur vorsieht.

(3) Das Tenure-Track-Verfahren besteht aus zwei Phasen. Die erste Phase schließt mit der Bewährungsfeststellung gemäß §

46 Abs 2 BbgHG („Bewährungsevaluation“) ab. Das Ergebnis der Bewährungsfeststellung dient als Grundlage für die Entscheidung über die Verlängerung der Juniorprofessur. Die Bewährungsfeststellung erfolgt im dritten oder vierten Jahr der Professur, die Festlegung des Zeitpunkts erfolgt im Rahmen der Zielvereinbarung. Die zweite Phase wird durch die Tenure-Evaluation im Laufe des sechsten Jahres der Professur abgeschlossen. Sie entspricht einem Berufungsverfahren ohne Ausschreibung und entscheidet über die dauerhafte Übernahme der Professur.

(4) Bei der Berufung auf eine Professur können Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) wissenschaftlich tätig waren. Im Ausnahmefall können sie auch berücksichtigt werden, wenn sie aufgrund ausgezeichneter Lehr- und Forschungsleistungen einen Ruf an eine andere Universität oder Forschungseinrichtung erhalten haben. Akademische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) können nur in begründeten Ausnahmefällen und, wenn zusätzlich die Voraussetzungen des Satzes 1 vorliegen, bei der Berufung auf eine Professur berücksichtigt werden.

(5) Soweit diese Satzung keine spezielleren Regelungen enthält, richtet sich das Tenure-Track-Verfahren nach den Bestimmungen der Berufungssatzung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) in der jeweils geltenden Fassung.

### § 2

#### Tenure-Beirat

(1) An der Europa-Universität Viadrina wird ein Tenure-Beirat gebildet, dessen

Aufgabe es ist, universitätsweit einheitliche und transparente Verfahrensweisen, gleichwertige Leistungsanforderungen und höchste Qualitätsstandards in den Tenure-Track-Verfahren zu gewährleisten. Der Tenure-Beirat besteht aus fünf in Forschung und Lehre besonders profilierten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, von denen mindestens zwei nicht Mitglieder der Europa-Universität Viadrina sein dürfen (externe Mitglieder). Die Präsidentin oder der Präsident bestellt die Mitglieder. Der Tenure-Beirat bestimmt ein externes Mitglied als Vorsitzende oder Vorsitzenden. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre, erneute Bestellung ist möglich.

(2) Der Tenure-Beirat spricht gegenüber der Präsidentin oder dem Präsidenten allgemeine Empfehlungen zu Ausschreibungstexten, Zielvereinbarungen und Berufungszusagen aus und unterbreitet Vorschläge zur kontinuierlichen Verbesserung des Tenure-Track-Verfahrens.

(3) Jeder Berufungskommission für eine Juniorprofessur mit Tenure-Track gehört ein Mitglied des Tenure-Beirats als beratendes Mitglied an. Der Beirat setzt für jede Bewährungsfeststellung und für jede Tenure-Evaluation eine Berichterstatterin oder einen Berichterstatter aus seiner Mitte ein, die oder der die Tenure-Evaluation begleitet. Die Berichterstatterin oder der Berichterstatter nimmt der Präsidentin oder dem Präsidenten gegenüber zu dem Verfahren Stellung.

(4) Der Beirat wird von der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden einberufen. Er tagt mindestens einmal im Semester. Der Beirat kann im Umlaufverfahren Beschlüsse fassen.

### § 3

#### **Abschluss einer Zielvereinbarung als Grundlage für die Bewährungsevaluation und die Tenure-Evaluation**

(1) Die Zielvereinbarung zur Festlegung der Voraussetzungen und Kriterien für die Bewährungsevaluation sowie die Tenure-Evaluation wird im Rahmen der

Berufungsverhandlungen auf die Juniorprofessur geschlossen und orientiert sich maßgeblich an der Ausschreibung.

(2) Die Berufungskommission für die Besetzung einer Juniorprofessur mit Tenure-Track erarbeitet einen Vorschlag für die Zielvereinbarung, indem sie aus dem universitätsweiten Katalog gemäß Anlage 1 eine fachlich begründete Auswahl für die Bereiche Forschung, Lehre, Transfer und Selbstverwaltung trifft. Über diesen Entwurf beschließt der Fakultätsrat zusammen mit dem Vorschlag für die Berufsungsliste.

(3) Die Gewichtung der Anforderungen erfolgt im Rahmen der Berufungsverhandlungen durch die Präsidentin oder den Präsidenten. Fachspezifische Besonderheiten sowie die individuelle Ausgangslage der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors sind angemessen zu berücksichtigen. Die Zielvereinbarung wird zusammen mit der Berufsungsvereinbarung unterzeichnet.

(4) Nach erfolgreicher Bewährungsevaluation kann die Zielvereinbarung aufgrund der dabei gewonnenen Erkenntnisse mit Einverständnis des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin angepasst werden.

(5) Die Zielvereinbarung kann während der Laufzeit auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors angepasst werden, wenn sich wesentliche Rahmenbedingungen verändern, insbesondere bei längerer oder chronischer Erkrankung oder zur Berücksichtigung von Mutterschutz- und Elternzeiten.

### § 4

#### **Mentorat**

Der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor werden auf Wunsch bis zu zwei fachnahe Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer als Mentorin oder Mentor an die Seite gestellt. Im weiteren Verlauf der Juniorprofessur soll die Mentorin oder der Mentor die Juniorprofessorin oder den

Juniorprofessor in Hinblick auf die Erfüllung der in den Zielvereinbarungen geforderten Leistungen beraten. Die Mentorin oder der Mentor darf weder als Gutachterin oder als Gutachter benannt werden noch Mitglied der Bewährungsevaluations- bzw. der Tenure-Kommission sein. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann Vorschläge zur Zusammensetzung des Mentorats machen.

## **§ 5**

### **Selbstbericht für Bewährungs- und Tenure-Evaluation**

Mit dem Selbstbericht beschreibt die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor ihre bzw. seine Tätigkeiten in Forschung, Lehre, Transfer und Selbstverwaltung. Die Strukturvorgaben für den Selbstbericht ergeben sich aus Anlage 2.

## **§ 6**

### **Externe Gutachten**

(1) Für die Bewährungsevaluation sind mindestens zwei, für die Tenure-Evaluation mindestens drei externe Gutachten einzuholen. Eine oder einer der drei Gutachterinnen oder Gutachter für die Tenure-Evaluation kann bereits die Bewährung der Kandidatin oder des Kandidaten begutachtet haben. Die Gutachterinnen und Gutachter werden für die Bewährungsevaluation durch die Bewährungsevaluationskommission, für die Tenure-Evaluation durch die Tenure-Kommission bestellt. Sie sollen möglichst international ausgewiesen sein.

(2) Die Gutachten für die Bewährungsevaluation sollen, basierend auf den gezeigten Leistungen der ersten Phase der Juniorprofessur, eine Aussage darüber treffen, ob sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor nach § 46 Abs. 2 BbgHG bewährt hat. Auf Basis der Leistungen der zweiten Phase sollen die Gutachten für die Tenure-Evaluation eine Aussage darüber treffen,

ob die vereinbarten Ziele in Forschung, Lehre, Transfer und Selbstverwaltung erreicht wurden.

(3) Der Fakultätsrat gibt der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor vor der Auswahl der Gutachterinnen oder Gutachter Gelegenheit zur Stellungnahme.

(4) Wer befangen ist, ist von der Bestellung als Gutachterin oder Gutachter ausgeschlossen. Ergänzend zu den Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Brandenburg gelten die Regeln der DFG zur Befangenheit in sinngemäßer Anwendung.

## **III. Bewährungsevaluation**

## **§ 7**

### **Zuständigkeit und Durchführung**

(1) Die Verantwortung für die Durchführung des Evaluationsverfahrens zur Feststellung der Bewährung liegt bei der Fakultät. Grundsätzlich eröffnet die Dekanin oder der Dekan das Verfahren, indem sie oder er die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor auffordert, einen Selbstbericht gemäß § 5 dieser Satzung vorzulegen. Zur Beschleunigung des Verfahrens kann die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor selbst die Eröffnung des Verfahrens mit dem vorzeitigen Einreichen des Selbstberichtes beantragen. Die Verfahrenseröffnung erfolgt spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung.

(2) Die Dekanin oder der Dekan teilt dem Fakultätsrat die Eröffnung des Verfahrens mit und fordert diesen auf, eine Bewährungsevaluationskommission einzusetzen.

(3) Im Falle einer gemeinsamen Berufung zur Juniorprofessorin oder zum Juniorprofessor mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung wird die außeruniversitäre Forschungseinrichtung in der zu bildenden Kommission entsprechend

den für gemeinsame Berufungen geltenden Regelungen berücksichtigt.

## § 8

### **Zusammensetzung und Aufgaben der Bewährungsvaluationskommission**

(1) Die Bewährungsvaluationskommission besteht aus mindestens sechs stimmberechtigten Mitgliedern: Vier Professorinnen oder Professoren, einer akademischen Mitarbeiterin oder einem akademischen Mitarbeiter und einer Studentin oder einem Studenten. Eine Professorin oder ein Professor muss ein externes Mitglied sein, eine weitere Professorin oder ein weiterer Professor wird von der Präsidentin oder von dem Präsidenten bestimmt und sollte aus einer anderen Fakultät als der evaluierenden stammen. Mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein, darunter mindestens eine Hochschullehrerin.

(2) Als nicht-stimmberechtigte, beratende Mitglieder gehören der Kommission die Gleichstellungsbeauftragte, der oder die Berufsbeauftragte sowie ein Mitglied des Tenure-Beirats an.

(3) Die Kommission erstellt für den Fakultätsrat die Evaluationsempfehlungen gemäß § 9 dieser Satzung.

(4) § 6 Abs 4 gilt entsprechend.

## § 9

### **Bewährungsvaluationsempfehlung**

(1) Das Bewertungsverfahren zur Feststellung der Bewährung bezieht sich auf die Leistungen der Juniorprofessorin oder Juniorprofessors in Forschung, Lehre, Transfer und Selbstverwaltung. Die Bewährungsvaluationskommission gibt eine Empfehlung ab, ob die Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors festgestellt werden kann. Sie erstellt einen Bericht, dem folgende Unterlagen zugrunde liegen:

- Der Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors gemäß § 5,
- mindestens zwei externe Gutachten gemäß § 6
- sowie das studentische Gutachten gemäß § 12 Abs 3 dieser Satzung.

Ausstattung und außergewöhnliche Belastungen sind im Bewertungsverfahren der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors zu berücksichtigen. Unterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger sowie aufgrund von längeren Erkrankungen und daraus resultierenden zeitlichen Verzögerungen bei der Erbringung wissenschaftlicher Leistungen dürfen der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor nicht nachteilig angerechnet werden. Die Gliederung des Berichts ergibt sich aus Anlage 3.

(2) In Ausnahmefällen kann die Bewährungsvaluationskommission die sofortige Einleitung eines Berufungsverfahrens gemäß Abschnitt IV. dieser Satzung nach der Feststellung der Bewährung empfehlen. Eine solche Ausnahme ist insbesondere begründet, wenn die Kommission einstimmig zu der Überzeugung gelangt, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor schon in der ersten Phase der Bewährung die Zielvereinbarung im Sinne der Tenure-Evaluation vollends erfüllt hat.

(3) Der Fakultätsrat berät die Evaluationsempfehlung der Bewährungsvaluationskommission. Im Anschluss daran übergibt er der Dekanin oder dem Dekan seine Stellungnahme zur Frage der Bewährung zusammen mit sämtlichen Unterlagen, die für die Feststellung über die Bewährung von Bedeutung sind.

## § 10

### **Entscheidung über die Bewährung und Beschluss über die Verlängerung des Dienstverhältnisses**

(1) Die Dekanin oder der Dekan entscheidet über die Feststellung der

Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors und teilt ihre bzw. seine Entscheidung unverzüglich der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor, dem Fakultätsrat und der Präsidentin oder dem Präsidenten mit. Grundlage für die Entscheidung der Dekanin oder des Dekans ist die Stellungnahme des Fakultätsrats zu dem Bericht der Bewährungsevaluationskommission. Die Entscheidung der Dekanin oder des Dekans ist schriftlich zu begründen. Die Bezugnahme auf den Bericht der Kommission und die Stellungnahme des Fakultätsrats ist zulässig.

(2) Wird festgestellt, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich nicht bewährt hat, erhält sie oder er Gelegenheit zur Stellungnahme gegenüber der Dekanin oder dem Dekan. Das Beschäftigungsverhältnis kann in diesem Fall auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert werden.

(3) Wird festgestellt, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich bewährt hat, wird das Dienstverhältnis mit ihrer bzw. seiner Zustimmung bis zum Ende der maximal möglichen Laufzeit gemäß § 46 Abs. 1 BbgHG verlängert.

(4) In Fällen des § 9 Abs. 2 leitet die Dekanin oder der Dekan das Verfahren zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur gemäß Abschnitt IV ein.

## **IV. Tenureevaluation**

### **§ 11**

#### **Zuständigkeit und Durchführung**

(1) Die Verantwortung für die Durchführung des Tenure-Evaluationsverfahrens liegt bei der Fakultät. Grundsätzlich eröffnet die Dekanin oder der Dekan das Verfahren, indem sie oder er die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor auffordert, innerhalb von vier Wochen einen Selbstbericht gemäß § 5 vorzulegen zum

Nachweis der in der Zielvereinbarung vereinbarten Leistungen. Zur Beschleunigung des Verfahrens kann die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor selbst die Eröffnung des Verfahrens mit dem vorzeitigen Einreichen des Selbstberichtes beantragen. Spätestens erfolgt die Verfahrenseröffnung neun Monate vor Ablauf der Befristung.

(2) Die Dekanin oder der Dekan teilt dem Fakultätsrat die Eröffnung des Verfahrens mit und fordert diesen auf, eine Tenure-Kommission einzusetzen. Die Kommission wird beauftragt, die Eignung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors für die vorgesehene Lebenszeitprofessur zu überprüfen und eine Empfehlung zur Berufung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors auf Lebenszeit zu erarbeiten.

(3) Die Tenure-Kommission fordert von den drei auswärtigen Gutachterinnen und Gutachtern Gutachten unter Berücksichtigung des Selbstberichts gemäß § 5 an.

### **§ 12**

#### **Zusammensetzung und Aufgaben der Tenure-Kommission**

(1) Die Tenure-Kommission ist eine Berufungskommission gemäß § 40 (2) BbgHG. Ihr gehören mindestens sechs stimmberechtigte Mitglieder an: Vier Professorinnen oder Professoren, eine akademische Mitarbeiterin oder ein akademischer Mitarbeiter und eine Studentin oder ein Student. Mindestens eine Professorin oder ein Professor muss ein externes Mitglied sein, eine weitere Professorin oder ein weiterer Professor wird von der Präsidentin oder von dem Präsidenten bestimmt und sollte aus einer anderen Fakultät als der evaluierenden stammen. Mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein, darunter mindestens eine Hochschullehrerin.

(2) Als nicht-stimmberechtigte, beratende Mitglieder gehören der Kommission die Gleichstellungsbeauftragte, der oder die Berufungsbeauftragte und ein Mitglied des Tenure-Beirats an.

(3) Die Tenure-Kommission erstellt für den Fakultätsrat die Evaluationsempfehlungen gemäß § 13 dieser Satzung. Sie holt dazu ein studentisches Gutachten insbesondere zur Lehr- und Betreuungsqualität des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin ein.

(4) § 6 Abs 4 gilt entsprechend.

### § 13

#### Tenure-Empfehlung

(1) Die Tenure-Kommission erstellt eine Empfehlung zur Berufung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors auf Lebenszeit (Tenure-Empfehlung), der folgende Unterlagen zugrunde liegen:

- Der Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors gemäß § 5,
- mindestens drei externe Gutachten gemäß § 6
- sowie das studentische Gutachten gemäß § 12 Abs. 3 dieser Satzung.

Die Gliederung des Berichts der Tenure-Kommission ergibt sich aus Anlage 3 zu dieser Satzung.

(2) Sieht die Tenure-Kommission die in der Zielvereinbarung vereinbarten Leistungen als erbracht an, wird das Verfahren mit einem hochschulöffentlichen Vortrag der Kandidatin oder des Kandidaten fortgesetzt.

(3) Auf Basis der Gesamtbeurteilung der Leistungen gemäß § 13 Abs. 1 und 2 gibt die Tenure-Kommission eine Empfehlung zur Berufung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors auf Lebenszeit ab. Sofern die Wertigkeit der Lebenszeitprofessur nicht bereits bei Ausschreibung der Juniorprofessur festgelegt war, gibt die Tenure-Kommission

eine Empfehlung zur Berufung nach W 2 oder W 3 ab. Der Fakultätsrat entscheidet dies auf Grundlage der Empfehlung.

(4) Die Tenure-Kommission leitet ihre Empfehlung zur Übernahme der Kandidatin oder des Kandidaten auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur oder zur Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens an den Fakultätsrat weiter, der über die Evaluation im Einvernehmen mit dem Tenure-Beirat entscheidet. Der Tenure-Beirat erhält unmittelbar nach Beschlussfassung des Fakultätsrats zur Berufung auf Lebenszeit die Unterlagen des Verfahrens und prüft dessen Qualität. Hierzu kann er die Dekanin oder den Dekan sowie die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Tenure-Kommission anhören. Die Entscheidung über die Herstellung des Einvernehmens trifft der Tenure-Beirat innerhalb von vier Wochen nach Eingang der Unterlagen.

(5) Die Entscheidung des Fakultätsrats nach Absatz 4 bedarf der Zustimmung durch den Senat. Nach positiver Evaluierung wird die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor von der Präsidentin oder dem Präsidenten im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat berufen.

(6) Ist die Evaluation nicht erfolgreich, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der Befristung. Auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors wird das Dienstverhältnis im Rahmen der befristungsrechtlichen Möglichkeiten um ein Jahr verlängert. Satz 1 gilt nicht, wenn das Tenure-Evaluationsverfahren nach § 10 Abs. 4 i.V.m. § 9 Abs. 2 eingeleitet wurde. In diesen Fällen wird ein weiteres Tenure-Evaluationsverfahren nach § 11 Abs. 1 eingeleitet.

(7) Sollte die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor bei laufender Zielvereinbarung einen Ruf auf eine Lebenszeitprofessur an eine andere Hochschule vorlegen, so kann die Präsidentin oder der Präsident die Fakultät auffordern, umgehend eine Tenure-Evaluation durchzuführen.

## **§ 14**

### **Fristen**

(1) Die Verfahrenseröffnung nach § 7 und nach § 11 muss zeitlich so erfolgen, dass rechtzeitig vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses eine Entscheidung über die Bewährung oder über die Berufung auf Lebenszeit getroffen werden kann. Die Verfahrenseröffnung erfolgt spätestens sechs Monate vor dem Ablauf der Beschäftigungszeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors im Falle der Bewährungsevaluation und spätestens neun Monate vor dem Ablauf der Beschäftigungszeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors im Falle der Tenure-Evaluation. Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor erstellt den Selbstbericht innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen nach Eröffnung des Verfahrens.

(2) Der Dekan oder die Dekanin fordert den Fakultätsrat auf, innerhalb von vier Wochen nach Verfahrenseröffnung die Bewährungsevaluationskommission bzw. die Tenure-Kommission einzusetzen und die externen Gutachterinnen und Gutachter zu bestimmen.

(3) Die Stellungnahme des Fakultätsrats gegenüber der Dekanin oder dem Dekan erfolgt spätestens sechs Wochen vor dem Ablauf der Beschäftigungszeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors. Die abschließende Entscheidung muss spätestens vier Wochen vor Ablauf der Beschäftigungszeit erfolgt sein.

(2) Die Satzung für die Evaluation der Juniorprofessuren vom 09.02.2005 tritt am selben Tag außer Kraft.

(3) Die Kriterien für die Tenure-Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die vor Inkrafttreten dieser Satzung berufen wurden, können bis zur Bewährungsevaluationsempfehlung durch die Bewährungsevaluationskommission im Einvernehmen mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor festgelegt werden. § 9 Abs. 2 bleibt unberührt.

## **§ 15**

### **Inkrafttreten und Außerkrafttreten und Übergangsregelungen**

(1) Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Europa-Universität Viadrina in Kraft.



## **Anlage 1: Kriterien für die Formulierung von Zielvereinbarungen mit Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

Der in dieser Anlage formulierte Kriterienkatalog ist die fachübergreifende Grundlage für die Formulierung von Zielvereinbarungen gemäß § 3 der Satzung. Die Evaluationskriterien tragen den in den unterschiedlichen Fächerkulturen existierenden nationalen wie internationalen Bewertungsmaßstäben Rechnung. Es erfolgt jeweils eine fachspezifische Auswahl. Die Bereiche Forschung und Lehre bilden zwingend den Schwerpunkt der Zielvereinbarung. Ziele für die Handlungsfelder Transfer und Selbstverwaltung werden ergänzend vereinbart.

### **1. Forschung**

- Wissenschaftliche Ziele: Qualität, Originalität und innovativer Charakter der wissenschaftlichen Arbeit im internationalen Vergleich; Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebiets;
- Konkurrenzfähigkeit: Publikationstätigkeit; wissenschaftliche Vorträge und Konferenzbeiträge; Organisation von Workshops, Tagungen, Konferenzen; Art und Umfang der eingeworbenen Drittmittel;
- Einbindung in die Scientific Community: Ziele und Formen nationaler Kooperationen mit anderen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; Ziele und Formen internationaler Kooperationen; Ziele und Formen interdisziplinärer Zusammenarbeit;
- Reputation und Sichtbarkeit (national/international): Auszeichnungen, Mitgliedschaft in Akademien und wissenschaftlichen Vereinigungen; Gutachter\*innentätigkeit (Umfang, Institution);
- Ziele und Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

### **2. Lehre**

- Spektrum und Qualität des Lehrangebots;
- Qualitätsziele für die Lehre;
- Lehrkonzepte und didaktische Methoden;
- Lehrtätigkeit in deutscher sowie ggf. englischer Sprache;
- Betreuung von Studierenden, Prüfungen, Studienabschlussarbeiten;
- Teilnahme an didaktischen Weiterbildungen.

### **3. Transfer**

- Transferkonzept: Transferverständnis, Transferaktivitäten und Kooperationspartnerinnen und -partner;
- Verknüpfung von Forschung, Lehre und Transfer.

### **4. Selbstverwaltung und wissenschaftsbezogenes außeruniversitäres Engagement**

- Funktionen und Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung (z.B. hochschulinterne Kommissionen, Gremien, Arbeitsgruppen, Weiterentwicklung von Forschungsschwerpunkten und Studienprogrammen);
- Teilnahme an überfachlicher Weiterbildung, Entwicklung von Führungserfahrungen.

## **Anlage 2: Anforderungen an und Strukturvorgaben für den Selbstbericht**

Der Selbstbericht soll in zwei Teile – Persönliche Stellungnahme und Dokumentation - gegliedert sein:

Die **Persönliche Stellungnahme** beschreibt die Aktivitäten der Juniorprofessur in den vier Bereichen Forschung, Lehre, Transfer und Selbstverwaltung. Im Unterschied zu der im zweiten Teil vorzulegenden Dokumentation hat die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor in der Stellungnahme die Gelegenheit, ihre oder seine Forschungsschwerpunkte darzustellen und eigenständig zu gewichten. Insbesondere der Stand der Arbeit am wichtigsten langfristigen Forschungsvorhaben („zweites Buch“, Übersichtsartikel u.ä.), Problemlösungen und Perspektiven sollen deutlich gemacht werden. Darüber hinaus sollten Pläne und Konzepte für die weitere Ausgestaltung der Juniorprofessur im Falle der Bewährungsevaluation oder der Lebenszeitprofessur im Falle der Tenure-Evaluation entwickelt werden. Der Bericht soll selbstkritisch sein, also nicht nur Erfolge, sondern auch Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung mitteilen. Er sollte mindestens drei und höchstens zehn Seiten umfassen.

Die ebenfalls einzureichende **Dokumentation** sollte folgende Unterlagen umfassen:

### **1. Forschung**

- Erläuterung der wichtigsten Forschungsthemen und –ergebnisse
- Verzeichnis der Publikationen im Berichtszeitraum (als Anlage zum Selbstbericht beizufügen)
- Verzeichnis wissenschaftlicher Vorträge und sonstiger Beiträge zu wissenschaftlichen Tagungen oder Kolloquien (als Anlage zum Selbstbericht beizufügen)
- Übersicht der Anträge auf Drittmittel und eingeworbene Drittmittel im Berichtszeitraum (als Anlage zum Selbstbericht beizufügen)
- Darstellung der nationalen und internationalen Forschungs Kooperationen sowie der interdisziplinären Zusammenarbeit
- Auszeichnungen und Preise im Berichtszeitraum
- Gutachtertätigkeit
- Betreuung von Promotionen bzw. Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

### **2. Lehre**

- Einbindung in den Studiengang/die Studiengänge
- Verzeichnis der durchgeführten Lehrveranstaltungen und Darstellung der Lehrinhalte (als Anlage zum Selbstbericht beizufügen)
- ggf. Ergebnisse von Lehrevaluationen (als Anlage zum Selbstbericht beizufügen)
- Erläuterung der Lehrformen (Konzeption und methodisches Herangehen)
- Betreuung und Beratung von Studierenden
- Betreuung von Prüfungen und Studienabschlussarbeiten
- Teilnahme an didaktischer Weiterbildung

### **3. Transfer**

- Erläuterung des Transferverständnisses, der Transferaktivitäten und -partner
- Einschätzung der Transferergebnisse
- Beschreibung der Verknüpfung von Forschung, Lehre und Transferaktivitäten

### **4. Selbstverwaltung und wissenschaftsbezogenes außeruniversitäres Engagement**

- Funktionen und Tätigkeiten in der universitären Selbstverwaltung (z.B. hochschulinterne Kommissionen, Gremien, Arbeitsgruppen, Weiterentwicklung von Forschungsschwerpunkten und Studienprogrammen)

- Wissenschaftsbezogenes außeruniversitäres Engagement
- Teilnahme an Weiterbildungen
- Wahrnehmung von Führungstätigkeiten

### **Anlage 3: Bericht der Evaluationskommission (Bewährungs- und Tenure-Evaluation)**

Der **Bericht der Evaluationskommission** orientiert sich an der Zielvereinbarung gemäß § 3 sowie dem Selbstbericht gemäß § 5 der Satzung und gliedert sich wie folgt:

#### **1. Zusammenfassung** (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen)

#### **2. Einleitung**

2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts, Auswahl und Beschreibung der externen Gutachterinnen oder Gutachter)

2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung

#### **3. Profil der Forschung**

3.1 Forschungsschwerpunkte

3.2 Forschungsleistung

3.3 Wissenschaftliche Kooperationen (inner- und außeruniversitär, national und international)

3.4. Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses

#### **4. Lehre**

4.1 Darstellung der Lehrveranstaltungen und ihrer Qualität

4.2 Betreuung von Studierenden

4.3. Didaktische Aus- und Weiterbildungen

#### **5. Transfer**

5.1 Transferverständnis, Transferaktivitäten und -erfolge

5.2. Beurteilung der Verknüpfung von Forschung, Lehre und Transfer

#### **6. Selbstverwaltung und außeruniversitäres Engagement**

6.1. Funktionen und Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung sowie außeruniversitäres Engagement

6.2. Entwicklung der Führungskraftkompetenzen

#### **7. Erkenntnisse und Einschätzungen**

7.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)

7.2 Einzelbewertung der Leistungen in Forschung, Lehre, Transfer und Selbstverwaltung im deutschen und internationalen Vergleich

7.3 Bewertung der Gesamtleistung

7.4 Zukünftige Entwicklungschancen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors

#### **8. Empfehlung der Evaluationskommission an den Fakultätsrat**

8.1 Empfehlung zur Verlängerung des Dienstverhältnisses im Falle der Bewährungsevaluation oder Empfehlung zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur im Falle der Tenure-Evaluation

8.2 Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Leistung, Rahmenbedingungen etc. der Juniorprofessur bzw. der Tenure-Professur.