



# Amtliche Bekanntmachungen der Pädagogischen Hochschule Freiburg

2019, Nr. 1

03. Januar 2019

## Satzung und Qualitätssicherungskonzept der Pädagogischen Hochschule Freiburg für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren

**Vom 03. Januar 2019**

*Aufgrund von §§ 8 Abs. 5 Satz 1, 19 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 10, 45 Absatz 6 Satz 7 bis 11, 48 Absatz 1 Satz 4, 51 Absatz 7 Satz 2 und 51 b Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 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 Pädagogischen Hochschule Freiburg in seiner Sitzung am 12. Dezember 2018 die nachfolgende Satzung beschlossen.*

*Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg hat mit Schreiben vom 21.12.2018, Aktenzeichen 43-7635.522/28/1 seine Zustimmung gemäß § 51b Absatz 1 Satz 2 LHG erteilt.*

### **Teil I Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1**

#### **Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren, Verlängerung wegen Kinderbetreuung oder Pflege**

- (1) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben gemäß § 51 LHG die Aufgabe, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre, Studium sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen auf Zeit ernannt. Am Ende der Dienstzeit von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden deren Leistungen evaluiert, um die Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer festzustellen.
- (2) Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sind gemäß § 51 b LHG Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren, deren Berufung mit der Zusage einer späteren Übernahme auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden ist. Grundsätzlich werden Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren auf sechs Jahre zu Beamtinnen bzw. Beamten auf Zeit ernannt. Bereits in der Ausschreibung zur Tenure-Track-Professur sind die im Qualitätskonzept ausgewiesenen Anforderungen insbesondere in Bezug auf die Eignung, Befähigung und

die fachlichen Leistungen im Falle der späteren Übernahme gemäß § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG zu benennen. Bei der Übernahme von Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren wird entsprechend des § 48 Abs.1 LHG von einer Ausschreibung abgesehen und das Berufungsverfahren vereinfacht.

- (3) Bei der Beurteilung der fachlichen Leistungen von Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren dürfen folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil gereichen: Alter, Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder Reduzierung der Arbeitszeit etc. aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.
- (4) Gemäß § 45 Abs. 6 LHG kann das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren und Tenure-Track-Professorinnen oder Tenure-Track-Professoren bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren während des aktiven Beamtenverhältnisses auf Zeit auf Antrag verlängert werden, wenn die Verlängerung notwendig ist, um die in § 51 Abs. 7 oder § 51b LHG bestimmten Qualifikationsziele zu erreichen.
- (5) Das Beamtenverhältnis soll für die Dauer, die erforderlich ist, um das konkret angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen, maximal für zwei Jahre pro Betreuungsfall verlängert werden. Die Verlängerung erfolgt auf Antrag der Juniorprofessorin, des Juniorprofessors, der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors, der spätestens sechs Monate vor Ende des Beamtenverhältnisses auf Zeit an die Dekanin oder den Dekan der zuständigen Fakultät zu stellen ist. Die Gewährung der Verlängerung setzt voraus, dass die Betreuung oder Pflege Auswirkungen auf die Qualifizierungsarbeiten hat. Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat die Notwendigkeit der Verlängerung im Antrag differenziert zu begründen und geeignete Nachweise für die Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren vorzulegen.
- (6) Eine Verlängerung wird nicht gewährt, wenn das mit der Juniorprofessur oder der Tenure-Track- Professur verbundene Qualifizierungsziel von der Antragstellerin oder dem Antragsteller erkennbar aufgegeben wurde oder nicht ernsthaft verfolgt wird. Zur Prüfung des Antrags setzt das Rektorat eine Kommission ein, der ein Mitglied des Rektorats, ein Mitglied des Dekanats der zuständigen Fakultät, die Gleichstellungsbeauftragte und eine weitere Professorin angehören. Zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten muss der Kommission mindestens eine weitere Frau angehören. Das Rektorat entscheidet auf Grundlage der Empfehlung der Kommission über die Verlängerung des Beamtenverhältnisses der Antragstellerin oder des Antragstellers. Die Sätze 1 bis 9 gelten entsprechend bei der Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger. Soweit für Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren und Tenure-Track-Professorinnen oder Tenure-Track-Professoren ein befristetes privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet worden ist, gelten die Sätze 1-10 Satzung entsprechend. Verlängerungen nach diesem Absatz und aus weiteren Gründen gemäß § 45 Absatz 6 LHG dürfen insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

## Teil II: Verfahren bei Juniorprofessuren

### § 2

#### Zwischenevaluation und Verlängerung des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors, das gemäß § 51 Absatz 7 Satz 3 LHG zunächst auf bis zu vier Jahre befristet war, soll auf Vorschlag der Fakultät vom Rektorat auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich nach dem Ergebnis einer Zwischenevaluation ihrer oder seiner Leistungen in Forschung und Lehre als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat.
- (2) Die Federführung für die Zwischenevaluation liegt beim Dekanat der zuständigen Fakultät.
- (3) Das Rektorat entscheidet auf Grundlage folgender Unterlagen über die Verlängerung des Dienstverhältnisses auf insgesamt sechs Jahre gemäß § 51 Abs. 6 Satz 3 LHG:
  1. Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors,
  2. mindestens zwei Gutachten zu den Leistungen in Forschung und Lehre,
  3. begründeter Vorschlag der Fakultät.

Diese Unterlagen müssen spätestens sechs Monate vor Beendigung der ersten Ernennungsphase im Rektorat vorliegen. Hat sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor nicht bewährt, kann das Beamtenverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung um bis zu ein Jahr verlängert werden.

### § 3

#### Einzureichende Unterlagen für die Zwischenevaluation

- (1) Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors

Im Rahmen einer kritischen Selbstreflexion soll der Antragsteller oder die Antragstellerin über Erfolge, Rückschläge und Hindernisse im Rahmen der Lehr- und Forschungstätigkeit berichten.

Mögliche Aspekte im Selbstbericht - bezogen auf den Berichtszeitraum – sind insbesondere:

a) Forschung und Entwicklung

1. Publikationen;
2. Wissenschaftliche Vorträge und Beteiligung an überregionalen Tagungen und anderen Veranstaltungen;
3. Forschungs- und Entwicklungsprojekte;
4. Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution und mit klarer Benennung der eigenen Rolle im Antragsverfahren und im laufenden Projektgeschehen);

5. Anträge auf Drittmittel;
6. Wissenschaftliche Kooperationen und Beteiligung an Verbundforschungsprojekten;
7. (Mit-)Organisation von Fachtagungen;
8. Mitwirkung in Fachgesellschaften, Tätigkeit für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen;
9. Beteiligung an Promotionsverfahren und betreute Promotionen im Berichtszeitraum;
10. Weitere Leistungen, z. B. Auszeichnungen, Preise, auswärtige Rufe.

b) Lehre

1. Durchführung von Lehrveranstaltungen (Art, Umfang, Lehrspektrum, Fremdsprache);
2. Lehrleistungen, nachgewiesen durch mindestens zwei Lehrevaluationen;
3. Beteiligung an universitären Prüfungen;
4. Lehrmaterialien;
5. Weitere Leistungen, z. B. Lehrpreise, Weiterbildung zur Hochschuldidaktik, Weiterbildung zu Gender- und Diversitätsfragen, Beteiligung an der Studienberatung.

c) Akademische Selbstverwaltung

1. Mitgliedschaft in Selbstverwaltungsgremien (z. B. Fakultätsrat, Senat);
2. Übernahmen von Aufgaben in der Hochschule, Institut oder Fach.

(2) Gutachten zu den Leistungen in Forschung und Lehre:

Zur Bewährung in Forschung und Lehre sind in der Regel zwei Gutachten über die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor einzuholen. Für eine Gutachterin oder einen Gutachter macht die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor drei Vorschläge, von denen der Fakultätsrat einen auswählt; die zweite Gutachterin oder den zweiten Gutachter bestimmt der Fakultätsrat. Die Gutachter oder Gutachterinnen sollen aus verschiedenen Institutionen stammen.

(3) Vorschlag der Fakultät:

Der Fakultätsrat legt dem Rektorat einen begründeten Vorschlag zur Feststellung der Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors vor.

#### **§ 4**

#### **Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer**

- (1) Am Ende der 6-jährigen Dienstzeit als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor ist die Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer zu evaluieren. Voraussetzung für die Feststellung der Bewährung ist eine positive

Begutachtung der Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in Forschung und Lehre. Das Alter oder besondere Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen der zu beurteilenden Juniorprofessorin oder dem zu beurteilenden Juniorprofessor nicht zum Nachteil gereichen.

- (2) Die Federführung für das Verfahren liegt beim Dekanat der zuständigen Fakultät.
- (3) Die Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer gemäß § 51 Abs. 6 Satz 2 LHG trifft das Rektorat auf der Grundlage folgender Unterlagen:
  1. Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors,
  2. mindestens zwei Gutachten zu den Leistungen in Forschung und Lehre,
  3. begründeter Vorschlag der Fakultät.

Diese Unterlagen müssen spätestens zwölf Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses im Rektorat vorliegen.

- (4) Der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor wird eine Urkunde über Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer erteilt. Die Urkunde enthält die Bezeichnung des Faches, für das die Befähigung festgestellt wurde. 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 Pädagogischen Hochschule Freiburg zu versehen.

## **§ 5 Einzureichende Unterlagen für die Beurteilung der Eignung und Befähigung**

- (1) Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors (max. 20 Seiten oder ein Äquivalent in elektronischer Form).

Im Rahmen einer kritischen Selbstreflexion soll die Antragstellerin / der Antragsteller über Erfolge, Rückschläge und Hindernisse im Rahmen der Lehr- und Forschungstätigkeit berichten.

Mögliche Aspekte im Selbstbericht - bezogen auf den Berichtszeitraum - sind insbesondere:

### a) Forschung und Entwicklung

1. Publikationen;
2. Wissenschaftliche Vorträge und Beteiligung an überregionalen Tagungen und anderen Veranstaltungen;
3. Forschungs- und Entwicklungsprojekte;

4. Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution und mit klarer Benennung der eigenen Rolle im Antragsverfahren und im laufenden Projektgeschehen);
5. Anträge auf Drittmittel;
6. Wissenschaftliche Kooperationen und Beteiligung an Verbundforschungsprojekten;
7. (Mit-)Organisation von Fachtagungen;
8. Mitwirkung in Fachgesellschaften, Tätigkeit für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen;
9. Beteiligung an Promotionsverfahren und betreute Promotionen im Berichtszeitraum;
10. Weitere Leistungen, z. B. Auszeichnungen, Preise, auswärtige Rufe im Berichtszeitraum.

b) Lehre

1. Durchführung von Lehrveranstaltungen (Art, Umfang, Lehrspektrum, Fremdsprache);
2. Lehrleistungen, nachgewiesen durch mindestens zwei Lehrevaluationen;
3. Beteiligung an universitären Prüfungen;
4. Lehrmaterialien;
5. Weitere Leistungen, z. B. Lehrpreise, Weiterbildung zur Hochschuldidaktik, Weiterbildung zu Gender- und Diversitätsfragen, Beteiligung an der Studienberatung.

c) Akademische Selbstverwaltung

1. Mitgliedschaft in Selbstverwaltungsgremien (z. B. Fakultätsrat, Senat);
2. Übernahmen von Aufgaben in der Hochschule, Institut oder Fach.

(2) Gutachten zu den Leistungen in Forschung und Lehre:

Zur Bewährung in Forschung und Lehre sind in der Regel zwei Gutachten über die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor einzuholen. Für eine Gutachterin oder einen Gutachter macht die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor drei Vorschläge, von denen der Fakultätsrat einen auswählt; die zweite Gutachterin oder den zweiten Gutachter bestimmt der Fakultätsrat. Die Gutachter oder Gutachterinnen müssen aus verschiedenen Institutionen stammen.

(3) Stellungnahme der Fakultät:

Die Fakultät legt dem Rektorat einen begründeten Vorschlag über die Bewährung und Befähigung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors als Hochschullehrkraft vor.

### **Teil III: Verfahren bei Tenure-Track-Professuren**

#### **§ 6 Feedbackverfahren**

- (1) Die Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors gemäß § 51 b Absatz 2 Satz 2 LHG wird als Feedbackverfahren durch das Rektorat durchgeführt.
- (2) Das Verfahren beginnt drei Jahre nach Dienstantritt der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors und muss bis zum Beginn des fünften Dienstjahres abgeschlossen sein.
- (3) Das Rektorat richtet dazu eine aus Hochschullehrinnen oder Hochschullehrern bestehende Feedbackkommission ein, die aus mindestens einem Mitglied des zuständigen Dekanates, einer fachkundigen Hochschullehrerin oder einem fachkundigen Hochschullehrer sowie einer externen fachkundigen Gutachterin oder einem externen fachkundigen Gutachter besteht. Das Rektorat legt im Benehmen mit dem Dekanat fest, welches Mitglied den Vorsitz führt. Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Feedbackkommission beratend an.
- (4) Für das Feedbackverfahren legt die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor einen Selbstbericht vor, der sich an den Maßstäben des Tenure-Verfahrens (vgl. § 9) orientiert.
- (5) Die externe Gutachterin oder der externe Gutachter beurteilt auf der Grundlage des Selbstberichts die wissenschaftliche Leistung schriftlich. Die Feedbackkommission berät über die Bewährung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors anhand der unter § 9 aufgeführten Kriterien, der fachspezifischen Anforderungen, des Selbstberichts sowie des auswärtigen Gutachtens und bereitet eine schriftliche Rückmeldung an die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor vor.
- (6) Die Rektorin oder der Rektor gibt der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor schriftlich Rückmeldung zu den Leistungen und gegebenenfalls zu eventuellen Defiziten, die einer späteren Berufung entgegenstehen könnten. Die oder der Vorsitzende und ein weiteres Mitglied der Feedbackkommission erläutern der Juniorprofessorin die schriftliche Beurteilung.

#### **§ 7 Verfahren zur Entfristung des Dienstverhältnisses (Tenure-Track-Verfahren)**

Das Tenure-Track-Verfahren liegt in der Verantwortung des Rektorates. Es umfasst folgende Schritte:

1. Vor der Evaluierung der Eignung und Befähigung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors als Hochschullehrkraft wird durch ein Mitglied des Dekanats der Fakultät, der die Tenure-Track-Professur zugeordnet ist, eine Statusberatung durchgeführt. Das Dekanatsmitglied kann eine von ihm bestimmte fachnahe Professorin oder einen fachnahen Professor hinzuziehen.

2. Zum Ende des 5. Dienstjahres wird das Verfahren zur Evaluation der Eignung und Befähigung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors begonnen (vgl. § 4). Dazu richtet das Rektorat eine Tenurekommission analog zu einer Berufungskommission gemäß § 48, Absatz 3 LHG ein. Die Befangenheitsregelungen der Ordnung zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren an der Pädagogischen Hochschule Freiburg (OBA) der PH Freiburg gelten entsprechend. Fakultät, Senat und Rektorat sind grundsätzlich an das Votum der Tenurekommission gebunden.
3. Ist das Verfahren durch die Tenurekommission positiv abgeschlossen, schlägt die Tenurekommission unter Vorlage des Evaluationsberichts die Berufung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors auf eine Professur mit vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe vor. Der Berufungsvorschlag wird der Fakultät zur Entscheidung und dem Senat zur Stellungnahme weitergeleitet. Das Rektorat holt vor der Ruferteilung das Einvernehmen des Ministeriums ein. Anschließend wird die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor von der Rektorin oder dem Rektor berufen.
4. Kommt die Tenurekommission zu dem Ergebnis, dass sich die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor nach § 51 Absatz 7 Satz 2 nicht bewährt hat, kann das Beamtenverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung um bis zu einem Jahr verlängert werden.

## **§ 8**

### **Evaluation im Tenure-Track-Verfahren**

- (1) Für die Evaluation ist der Tenurekommission ein differenzierter (Forschung, Lehre und Selbstverwaltung betreffender) Selbstbericht (vgl. § 5, Punkt 1; max. 30 Seiten oder ein Äquivalent in elektronischer Form) vorzulegen.
- (2) Die Tenurekommission bestellt zwei auswärtige Gutachter, die auf der Grundlage des Selbstberichts die wissenschaftliche Leistung schriftlich beurteilen. Die Gutachterinnen und Gutachter müssen aus verschiedenen externen Institutionen stammen.
- (3) Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten eine Übersicht über die Evaluationskriterien und -maßstäbe, die der Evaluation im Tenure-Track-Verfahren zugrunde zu legen sind. Weichen die Gutachten deutlich in ihren Empfehlungen und/oder Begründungen voneinander ab, kann die Evaluationskommission weitere Gutachten einholen.
- (4) Zur Evaluation von Forschung und Lehre gehören ein Forschungsvortrag sowie eine Probelehrveranstaltung.
- (5) Die Studiendekanin oder der Studiendekan hat zu den Fähigkeiten der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors in der Lehre Stellung zu nehmen.

- (6) Die Tenurekommission berät über die Bewährung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors anhand der unter § 9 aufgeführten Evaluationskriterien sowie der fachspezifischen Anforderungen des Selbstberichts, der auswärtigen Gutachten, der Ergebnisse der Lehrevaluation, einer Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans sowie des hochschulöffentlichen Forschungsvortrags und der Lehrveranstaltung. Anschließend wird die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor zu einem Evaluationsgespräch eingeladen.
- (7) Abschließend legt die Tenurekommission ihren Evaluationsbericht mit einem Votum vor. Durch ein positives Votum wird bestätigt, dass die Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfüllt und die für eine Einstellung als Professorin oder Professor vorausgesetzten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre nach § 47 Absatz 1 Ziffer 4a 1 LHG erbracht sind.

## § 9

### Maßstäbe für die Evaluation im Tenure-Verfahren

Folgende Evaluationskriterien werden dem Tenure-Verfahren zugrunde gelegt:

a) Qualität und Quantität von Forschung und Entwicklung

1. Publikationen;
2. Wissenschaftliche Vorträge und Beteiligung an überregionalen Tagungen und anderen Veranstaltungen;
3. Forschungs- und Entwicklungsprojekte (Art, Umfang, innovativer / interdisziplinärer Charakter);
4. Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution und mit klarer Benennung der eigenen Rolle im Antragsverfahren und im laufenden Projektgeschehen);
5. Wissenschaftliche Kooperationen und Beteiligung an Verbundforschungsprojekten;
6. (Mit-)Organisation von Fachtagungen;
7. Mitwirkung in Fachgesellschaften, Tätigkeit für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen;
8. Beteiligung an Promotionsverfahren und betreute Promotionen;
9. Weitere Leistungen, z. B. Auszeichnungen, Preise, auswärtige Rufe.

b) Qualität der Lehre

1. Durchführung von Lehrveranstaltungen (Art, Umfang, Lehrspektrum, Fremdsprache);
2. Lehrleistungen, nachgewiesen durch mindestens zwei Lehrevaluationen;
3. Beteiligung an universitären Prüfungen;
4. Lehrmaterialien;

5. Weitere Leistungen, z. B. Lehrpreise, Weiterbildung zur Hochschuldidaktik, Weiterbildung zu Gender- und Diversitätsfragen, Beteiligung an der Studienberatung.

c) Engagement in der Akademischen Selbstverwaltung

1. Mitgliedschaft in Selbstverwaltungsgremien (z. B. Fakultätsrat, Senat);
2. Übernahmen von Aufgaben in der Hochschule, dem Institut oder im Fach.

### **§ 10**

#### **Vorzeitige Berufung auf eine Professur zur Rufabwehr**

- (1) Zur Abwehr eines externen Rufes kann, soweit eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht, eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor bereits vor Ende der Dienstzeit aber erst nach Abschluss des Feedbackverfahrens auf eine Lebenszeitprofessur berufen werden. Das Verfahren erfolgt entsprechend der Abschlussevaluation und des Berufungsverfahrens. Über die Einleitung des Verfahrens gemäß § 3 bis 5 entscheidet das Rektorat auf Antrag der Fakultät.
- (2) Erhält eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor vor Beginn des Feedbackverfahrens gemäß § 6 einen Ruf auf eine W3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Hochschule kann das Rektorat auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors nach Stellungnahme der Fakultät von der Durchführung des Feedbackverfahrens absehen.

### **§ 11**

#### **Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen**

- (1) Diese Satzung tritt am Tag nach der Bekanntmachung in Kraft.
- (2) Für Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren, die vor dem Inkrafttreten dieser Satzung berufen worden sind, gilt die „Satzung der Pädagogischen Hochschule Freiburg über die Berufung von Juniorprofessorinnen und -professoren, die Zwischenevaluation und die Verlängerung des Dienstverhältnisses und das Tenure Track-Verfahren (Qualitätssicherungskonzept)“ vom 12. Dezember 2016 in der Fassung vom 11. Juli 2017.

Freiburg, den 3. Januar 2019

Prof. Dr. Ulrich Druwe  
Rektor