

**Satzung zur
Evaluation von Juniorprofessuren
an der Medizinischen Fakultät
Charité – Universitätsmedizin Berlin**

§ 1	Rahmenbedingungen	S. 240
§ 2	Ablauf der Evaluation	S. 240
§ 3	Verfahrensschritte	ab S. 240
§ 4	Entscheidung durch den Fakultätsrat	S. 242
§ 5	Ausnahmeregelung	S. 242
	Anhänge	ab S. 243

Präambel

Auf der Grundlage von § 9 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 22 Abs. 3 des Berliner Universitätsmedizingesetzes vom 15. Dezember 2005 (GVBl. S. 739) hat der Fakultätsrat der Charité – Universitätsmedizin Berlin am 8. Oktober 2007 folgende Satzung zur Evaluation von Juniorprofessuren¹ erlassen.

§ 1 Rahmenbedingungen

Nach dem Hochschulrahmengesetz (HRG) und seiner Ausgestaltung im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) werden Juniorprofessor(inne)n für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors soll mit ihrer/seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrer/in bewährt hat; anderenfalls wird das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors bis zu ein Jahr verlängert.

Die Entscheidung über die Bewährung einer Juniorprofessorin / eines Juniorprofessors trifft der Fakultätsrat unter Berücksichtigung des Berichtes der Evaluationskommission (EK), der mindestens zwei externe Gutachter/innen angehören müssen. Die EK und die externen Gutachter/innen werden vom Fakultätsrat bestimmt. Die vorliegende Satzung soll den Ablauf der Evaluation im dritten Jahr einer Juniorprofessur an der Medizinischen Fakultät Charité – Universitätsmedizin Berlin vorgeben.

Die Satzung wurde in Anlehnung an den Leitfaden für die Zwischenevaluation der Juniorprofessur, der Forschungsevaluation der Humboldt- Universität², den „Promotion & Tenure Guidelines“ der University of Washington³ und der „Annual Bib-Bibliography“ der University of California entwickelt.

¹ bestätigt durch die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit Schreiben vom 18. Oktober 2007.

² Entwurf einer Zwischenevaluation für Juniorprofessoren an der HUB (11.6.03, aktualisiert in Beschlussvorlage zur Sitzung des akademischen Senates am 15.7.03)

³ <http://www.artsci.washington.edu/Services/Personnel/>

§ 2 Ablauf der Evaluation / Zeitplan

- (1) Die Evaluation findet im dritten Jahr einer Juniorprofessur statt. Im Falle einer Beurlaubung oder Freistellung, die zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses nach § 102 b Abs. 1 S. 3 i. V. m. § 95 BerlHG führt, bleibt diese Zeit unberücksichtigt. Die Entscheidung der Fakultät soll spätestens einen Monat vor Ablauf des dritten Jahres erfolgen.
- (2) Mit den vorgesehenen Verfahrensschritten ergibt sich folgender Zeitplan:

Verfahrensschritte	Dauer	Zeitleiste nach Beginn Dienstvertrag
Verfahrensöffnung und Bildung der Evaluationskommission (EK) durch den Fakultätsrat, mit Benennung der externen Gutachter/innen		2 Jahre, 5 Monate
Selbstbericht des/der JP und Einschätzung der jeweiligen Instituts-/Klinikleitung, wo der/die JP assoziiert ist	4 Wo	2 Jahre, 7 Monate
Versand der Unterlagen an EK-Mitglieder, Verteidigung bestehend aus Vortrag des/der JP und Aussprache der EK mit dem/der JP	4 Wo	2 Jahre, 8 Monate
Bericht der Kommission auf der Basis von Vortrag, Gespräch und Berichten	4 Wo	2 Jahre, 9 Monate
Stellungnahme des/der JP und der assoziierten Instituts-/Klinikleitung	1 Wo	2 Jahre, 9 Monate
Beschluss des Fakultätsrats/ Entscheidung des Dekans/der Dekanin	4 Wo	2 Jahre, 10 Monate
Bearbeitung durch die Personalabteilung	2 Wo	11 Monate

§ 3 Verfahrensschritte

1. Verfahrenseröffnung

Für jede Juniorprofessur wird ein gesondertes Verfahren durchgeführt.

1. Das Verfahren wird durch den Dekan/die Dekanin eröffnet, indem er/sie dem Fakultätsrat die Einsetzung einer Evaluationskommission (EK) vorschlägt. Die EK sollte 29 bis 30 Monate nach Vertragsbeginn der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors eingesetzt werden, um die Einbindung der externen Gutachter/innen ausreichend fachlich und terminlich im Verfahrensprozess absichern zu können.
2. Der Fakultätsrat benennt für die EK mindestens sechs Mitglieder: mit Stimm- und Rederecht drei Professor(inn)en, eine/n Vertreter/in des akademischen Mittelbaus, eine/n Vertreter/in der Studierenden sowie eine Frauenbeauftragte der Fakultät mit Rederecht. Eine/r der Professor(inn)en muss aus einer anderen Einrichtung als der kommen, an der die Juniorprofessorin / der Juniorprofessor assoziiert ist. Der Prodekan für Forschung sollte

- Mitglied der EK sein. Der Fakultätsrat benennt den Sprecher/die Sprecherin der EK.
3. Die EK schlägt dem Fakultätsrat zwei externe Gutachter/innen vor, die in der Regel direkt am Evaluationsprozess vor Ort teilnehmen. Sollten die Gutachter/innen verhindert sein, können sie im Ausnahmefall eine schriftliche Beurteilung der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors abgeben. Die Gutachter/innen sollen ausgezeichnete Wissenschaftler/innen sein. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit von Gutachter(inne)n und Juniorprofessor/in muss gewährleistet sein. Ausländische nicht deutsch sprechende Gutachter/innen erhalten die Satzung in englischer Version.
 4. Auf Antrag der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors kann ein beratender Mentor/eine beratende Mentorin in die EK aufgenommen werden, den die Juniorprofessorin / der Juniorprofessor vorschlägt.
 5. Bei S-Juniorprofessorinnen und –professoren ist die EK paritätisch aus Mitgliedern der beteiligten Einrichtungen besetzt.
- 2. Selbstbericht / Einschätzung des Instituts / der Klinik**
- Frühestens 30 Monate nach Vertragsbeginn der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors fordert die EK
- die/den JP auf, einen Selbstbericht vorzulegen und
 - die Instituts-/Klinikleitung, an der die Juniorprofessorin / der Juniorprofessor assoziiert ist, auf, eine Einschätzung der Leistung der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors innerhalb von vier Wochen einzureichen.
- 2.1. Selbstbericht
 - die Juniorprofessorin / der Juniorprofessor übergibt der EK eine Dokumentation ihrer/seiner Leistungen während der Zeit der Juniorprofessur, die aus einer persönlichen Stellungnahme und einer die Leistung belegende Dokumentation besteht. Der Leistungsbericht richtet sich in Aufbau und Inhalt nach den allgemeinen Vorgaben zum Selbstbericht der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors (s. Anhang)
 - Dieser Selbstbericht ist dem/der Vorsitzenden der EK spätestens zwei Jahre und sieben Monate nach Vertragsunterzeichnung vorzulegen.
 - 2.2. Stellungnahme durch die Instituts-/ Klinikleitung
 - Die Instituts-/ Klinikleitung nimmt zu der Tätigkeit der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors Stellung.
 - Wenn die Juniorprofessorin / der Juniorprofessor an zwei Instituten tätig ist, nehmen beide Institute Stellung.
 - Dieser Bericht ist dem/der Vorsitzenden der EK spätestens zwei Jahre und sieben Monate nach Vertragsunterzeichnung vorzulegen.
- 3. Evaluation**
- Die Evaluation durch die EK besteht aus drei Stufen:
1. Auseinandersetzung der Mitglieder der EK, einschließlich der externen Gutachter/innen, mit den eingereichten Unterlagen (Selbstbericht und Institutsbericht)
 2. Öffentlicher Vortrag der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors vor der EK und anschließend nicht öffentlichem Gespräch mit der EK
 3. Beratung und schriftliche Stellungnahme (Bericht der EK)
- Zu 1:
- 1.1. Mitglieder der EK (einschließlich der externen Gutachter/innen) erhalten spätestens 31 Monate nach Vertragsbeginn der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors die Einschätzung der Instituts-/Klinikleitung und den von der Juniorprofessorin / dem Juniorprofessor zusammengestellten Selbstbericht. Falls erforderlich, stellt der Juniorprofessorin / der Juniorprofessor den externen Gutachter(inne)n eine englische Version des Selbstberichts zur Verfügung.
 - 1.2. Die externen Gutachter/innen erstellen innerhalb von vier Wochen ein schriftliches Gutachten, sofern sie an dem mündlichen Vortrag mit anschließender Aussprache nicht teilnehmen können. Darin sollten sie die Forschungstätigkeit der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors beurteilen. Sie können in ihre Evaluation jedoch auch Aspekte aus der Lehrtätigkeit und der Gremienarbeit mit einbeziehen. Ein schriftliches Gutachten sollte folgende Struktur haben:
 - Aktueller Beitrag zur Forschung im entsprechenden Fachgebiet
 - Beurteilung der Leistungen im nationalen und internationalen Vergleich
 - Einschätzung von Relevanz und Durchführbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben für das vierte bis sechste Jahr der Juniorprofessur
- Zu 2. Öffentlicher Vortrag
- 2.1. Spätestens 32 Monate nach Vertragsbeginn des/der JP organisiert die EK den öffentlichen Vortrag. Die Juniorprofessorin / der Juniorprofessor hält einen öffentlichen wissenschaftlichen Vortrag von ca. 15 Minuten mit anschließender wissenschaftlicher Aussprache. Der wissenschaftliche Disput sollte nicht länger als 30 Minuten dauern. Der Vortrag kann auch im Rahmen einer Fakultätsratssitzung stattfinden.
 - 2.2. Im Anschluss an den wissenschaftlichen Disput findet eine nicht öffentliche Aussprache der EK mit der Juniorprofessorin / dem Juniorprofessor statt.
- Zu 3. Bericht der Evaluationskommission
- 3.1. Auf der Basis der eingereichten Unterlagen, evtl. vorliegender externer Gutachten und den Ergebnissen des Vortrages und des Gespräches verfasst die EK einen schriftlichen Bericht, in dem Forschung, Lehre und Gremienarbeit beschrieben, kritisch gewertet und die weitere wissenschaftliche Entwicklung des Kandidaten / der Kandidatin eingeschätzt werden.
 - 3.2. Der schriftliche Bericht enthält eine Stellungnahme zur
 - Verlängerung oder
 - Beendigung der Juniorprofessur
 - 3.3. Der Bericht ist spätestens 33 Monate nach Vertragsbeginn der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors dem Dekan/der Dekanin, der Instituts-/Klinikleitung, an dem die Juniorprofessorin / der Juniorprofessor assoziiert ist, sowie der Juniorprofessorin / dem Juniorprofessor vorzulegen.
- (siehe Anhang 3 „Bericht der Evaluationskommission“)

4. Stellungnahme zum Evaluationsergebnis

Unmittelbar nach Zustellung des Berichts der Evaluationskommission hat die Juniorprofessorin / der Juniorprofessor und die Instituts-/Klinikleitung sieben Tage Zeit für eine Stellungnahme.

§ 4 Entscheidung durch den Fakultätsrat

- (1) Auf der Basis aller vorliegenden Dokumente (der Selbstbericht der/des JP, die externen Gutachten, der Bericht der Evaluationskommission, die Stellungnahme der/des JP zum Bericht, die Stellungnahme der Instituts-/Klinikleitung) entscheidet der Fakultätsrat endgültig über eine Verlängerung der Juniorprofessur.
- (2) Das Ergebnis der Entscheidung wird schriftlich festgehalten und beinhaltet die Abstimmungsergebnisse des Fakultätsrats sowie die Begründung für das Votum.
Folgende Alternativen sind möglich:
 - Verlängerung der Juniorprofessur
 - Keine Verlängerung der Juniorprofessur, Auslaufen der Juniorprofessur nach dem vierten Jahr.
 - Empfehlung für eine Besetzung auf eine W2 oder W3 Position. Einleitung eines Berufungsverfahrens.
- (3) Die Präsidien der Humboldt-Universität und Freien Universität werden umgehend von der Entscheidung unterrichtet.
- (4) Die notwendigen Verwaltungsschritte werden nach Verkündung des Votums umgehend eingeleitet.

§ 5 Ausnahmeregelung

Liegt für eine Juniorprofessorin / einen Juniorprofessor ein Ruf auf einen in- oder ausländischen Lehrstuhl vor bzw. eine Primo-Locho-Listung, so kann der Fakultätsrat entscheiden, den Evaluationsprozess abzukürzen.

Berlin, den 08. Oktober 2007

**Der Dekan
Prof. Dr. Martin Paul**

Anhang 1 Selbstbericht der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors

Der Selbstbericht der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors besteht aus drei Teilen: einer persönlichen Stellungnahme, einer Dokumentation und dem Fortsetzungsprojekt für die zweite Periode der Juniorprofessur. Der Bericht ist in der Regel auf Deutsch vorzulegen; die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor ist aber gehalten, den Selbstbericht auf Englisch vorzuhalten, falls englischsprachige Gutachter/innen in Frage kommen, und eine englische Version des Selbstberichts nach Festlegung der Gutachterinnen/Gutachter nachzureichen.

1. Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen 2,5 Jahren der Juniorprofessur. Hierbei soll auf die drei Bereiche Forschung, Lehre und Gremienarbeit eingegangen werden. Ihre/seine Forschungsschwerpunkte sind darzustellen und zu wichten.

Dabei sollten vor allem der Stand der Arbeit an langfristigen Forschungsvorhaben, Aufbau der Arbeitsgruppe, Fortschritte u. Problemlösungen beim Methodenaufbau, Kooperationen, realistische Perspektiven der Drittmittelinwerbung und über geplante Publikationstätigkeit berichtet werden. Darüber hinaus sollten Pläne und Konzepte für die weitere Ausgestaltung der Juniorprofessur entwickelt werden, wenn diese über das konkrete Fortsetzungsprojekt für die 2. Periode der Juniorprofessur hinausgehen.

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 Stellungnahme ist achtfach einzureichen.

2. Die Dokumentation ist in achtfacher Ausfertigung abzugeben und sollte folgende Unterlagen umfassen:

- Lebenslauf (mit Stipendien, beruflichen Positionen, Preise, Funktionen innerhalb und außerhalb der Fakultät/Universität)
- Bei einer Juniorprofessur in einem klinischen Bereich Nachweis einer ausreichenden Tätigkeit zur eigenen medizinischen Ausbildung, Vorlage des Facharztabschlusses.
- Bibliographie: Originalarbeiten, aber auch Rezensionen, Beiträge in Proceedings, in Büchern und in Sammelbänden usw. Bisher unveröffentlichte Schriften müssen als solche gekennzeichnet sein. Sonderdrucke oder Kopien von bis zu drei Veröffentlichungen
- Liste der Vorträge (unterschieden nach „eingeladen“ oder „beigesteuert“), zitierte Abstracts,
- Zahl der betreuten Doktorandinnen/Doktoranden
- Auflistung der durch die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor eingeworbenen Drittmittelprojekte (Kurzbeschreibung, Geldgeber, Volumen)
- Weiteres unterstützendes Material (z.B. Belege zu Tätigkeit als Gutachter/in, Berater/in, Herausgeber/in, leitende Funktion in wissenschaftlichen Vereinigungen, Erfolge von Schülerinnen und Schülern)

Lehre:

Folgende Nachweise zur Befähigung zu akademischer Lehrtätigkeit sind vorzulegen:

- Besuch eines hochschul-didaktischen Kurses
 - spezifizierte und quantitativ bewertbare Aufstellung der Lehrtätigkeit im Regelunterricht gemäß der Studienordnung (Als solche Tätigkeit wird auch die Mitarbeit bei der Curriculumsgestaltung sowie der Entwicklung, Durchführung von Prüfungs- und Evaluationsmaßnahmen anerkannt)
 - Probevorlesung oder ein Probekurs, -seminar oder -praktikum zum Zweck der Erstellung eines didaktischen Gutachtens, in das auch eine Stellungnahme der Ausbildungskommission über die bisherige Tätigkeit der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors im Bereich der Ausbildung einbezogen wird. Zur Probevorlesung sind die Mitglieder der Ausbildungskommission einzuladen.
 - Nachweis der durchgeführten akademischen Lehrveranstaltungen mit evtl. vorliegenden Ergebnissen der Lehrrevaluation (Aufstellung der Lehrveranstaltungen mit SWS).
3. Fortsetzungsprojekt des Forschungsvorhabens für das vierte bis sechste Jahr der Juniorprofessur (Thema, Positionierung in der Forschung, methodischer Ansatz, Perspektiven) im Umfang von mindestens drei und höchstens zehn Seiten

Anhang 2 Bewertungskriterien

Ausgangspunkt und Grundlage der Bewertung ist die Überzeugung, dass Juniorprofessorinnen/ Juniorprofessoren eigenständige Forscherpersönlichkeiten sind, die dazu in der Lage sind, ihren Forschungs- und Arbeitsbereich selbständig zu gestalten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuleiten und ihren Arbeitsbereich nach außen zu vertreten.

Forschung

- Quantität und vor allem Qualität der Veröffentlichungen, belegbar durch:
 - Plausibilität, methodische Fundierung und innovativen Charakter des Forschungsprojekts (insbesondere des wichtigsten langfristigen Forschungsvorhabens) oder Beitrag zur Entwicklung des Forschungsgebietes
 - Zitationen: impact factor der Zeitschriften
 - Rezeption und Bewertung der Veröffentlichungen in der Forschung
- Einwerben von Drittmitteln (Umfang, Institution)
- Breite und Tiefe der Fragestellungen und Veröffentlichungen
- Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes
- Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
- Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich
- Wissenschaftliche Kooperationen:
 - mit anderen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
 - internationale Kooperationen
 - gemeinsame Veröffentlichungen (dabei müssen die jeweiligen Arbeitsanteile deutlich erkennbar sein)
 - Fachtagungen
- Tätigkeit als Herausgeberin/Herausgeber, Redakteurin/Redakteur oder Rezensentin/Rezensent für wissenschaftliche Journale und andere Publikationen
- Kooperationen mit kulturellen, sozialen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie mit Wirtschaft und Industrie im Bereich von Grundlagen-, Anwendungs- und produktorientierter Forschung

Lehre

- Besuch eines hochschul-didaktischen Kurses; spezifizierte und quantitativ bewertbare Aufstellung der Lehrtätigkeit im Regelunterricht gemäß der Studienordnung. Als solche Tätigkeit wird auch die Mitarbeit bei der Curriculumsgestaltung sowie die Entwicklung und Durchführung von Prüfungs- und Evaluationsmaßnahmen anerkannt.
- Probeforlesung oder einen Probekurs, -seminar oder -praktikum zum Zweck der Erstellung eines didaktischen Gutachtens, in das auch eine Stellungnahme der Ausbildungskommission über die bisherige Tätigkeit der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors im Be-

reich der Ausbildung einbezogen wird. Zur Probeforlesung sind die Mitglieder der Ausbildungskommission einzuladen.

- Nachweis der durchgeführten akademischen Lehrveranstaltungen (nicht <30 Std.) mit evtl. vorliegende Ergebnissen der Lehrevaluation (Aufstellung der Lehrveranstaltungen mit SWS).

Gremienarbeit/Außeruniversitäres Engagement

- Beteiligung an der Gremienarbeit am Institut und innerhalb der Universität
- Tätigkeit für Wissenschafts- oder Standesorganisationen (z.B. als Amtsträger/in oder Mitglied eines Komitees)
- Tätigkeiten für Bildungs-, Regierungs- oder andere Institutionen
- Besondere Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung

Anhang 3 Bericht der Evaluationskommission

Der schriftliche Bericht der Evaluationskommission fasst die von der Juniorprofessorin/dem Juniorprofessor eingereichten Unterlagen sowie die externen Gutachten zusammen. Daraus abgeleitet wird die Empfehlung zur Verlängerung der Juniorprofessur. Dies sollte in möglichst klarer und knapper Form geschehen (Umfang <4 Seiten).

Die abschließende Bewertung sollte auf den unter Anlage 2 „Bewertungskriterien“ aufgeführten Kriterien basieren und in eine Einschätzung der Kandidatin/des Kandidaten im deutschen und internationalen Vergleich münden.

Um die Berichte der Evaluationskommissionen möglichst einheitlich zu gestalten und dadurch vergleichbar zu machen, sollte der Bericht wie folgt gegliedert sein:

1. Zusammenfassung (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen) (max. ½ Seite)
2. Einleitung (max. ½ Seite)
 - 2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts, Auswahl und Beschreibung der externen Gutachter/innen)
 - 2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung
3. Darstellung und Profil der Forschung (max. 1 Seite)
 - 3.1 Schwerpunkte
 - 3.2 Darstellung der Einzelleistung
 - 3.3 Wissenschaftliche Kooperationen (inner-, außeruniversitär, international)
4. Darstellung der Lehre (max. ½ Seite)
5. Darstellung von Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement (max. ½ Seite)
6. Erkenntnisse und Einschätzungen, Bewertung der Gesamtleistung und zukünftige Entwicklungschancen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors (max. ½ Seite)
7. Empfehlung der Evaluationskommission an den Fakultätsrat (max. ½ Seite)
 - 7.1 Votum entsprechend §4
 - 7.2 Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Leistung, Rahmenbedingungen etc. der Juniorprofessur

Anhang 4

Auszüge aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506):

§ 48 Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

(1) Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist ein zweiphasiges Dienstverhältnis vorzusehen, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. Eine Verlängerung für die zweite Phase soll erfolgen, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Dienstverhältnis um bis zu einem Jahr verlängert werden.

(2) Werden Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zu Beamten auf Zeit ernannt, so gelten, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, die Vorschriften für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit entsprechend.

Auszüge aus dem Berliner Hochschulgesetz in der Fassung vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82) zuletzt geändert durch das Gesetz vom 12. Juli 2007 (GVBl. S. 278):

§ 102 b Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen

(1) Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis eines Juniorprofessors oder einer Juniorprofessorin soll mit dessen oder deren Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn er oder sie sich in seinem oder ihrem Amt bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit seiner oder ihrer Zustimmung um bis zu einem Jahr verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist, abgesehen von den Fällen des § 95, nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.

(2) Die Entscheidung über die Bewährung eines Juniorprofessors oder einer Juniorprofessorin nach Absatz 1 Satz 2 trifft der Fachbereichsrat, an Hochschulen ohne Fachbereiche der Akademische Senat, unter Berücksichtigung von Gutachten, davon mindestens zwei externe Gutachten. Die Gutachter und Gutachterinnen werden vom Fachbereichsrat bestimmt. Das Nähere regeln Satzungen der Hochschulen.

(3) § 102 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend.

(4) Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden. In diesem Fall sollen ihre Arbeitsbedingungen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, den Rechten und Pflichten beamteter Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen entsprechen.