

*Der Text dieser Satzung ist nach dem aktuellen Stand sorgfältig erstellt; gleichwohl sind Übertragungsfehler nicht ausgeschlossen. Verbindlich ist der amtliche, beim Prüfungsamt oder in der Studienberatung einsehbare Text bzw. die im Internet unter <https://www.amtliche-bekanntmachungen.uni-bayreuth.de/de/> amtlich bekannt gemachte Satzung. Bitte beachten Sie die Regelungen zum Inkrafttreten in der jeweiligen Änderungssatzung!*

**Bayreuth-Track-Satzung  
der Universität Bayreuth  
vom 16. Januar 2019  
in der Fassung der Zweiten Änderungssatzung  
vom 9. Januar 2023**

Auf Grund von Art. 13 Abs. 1 Satz 2 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) erlässt die Universität Bayreuth folgende Satzung:

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Präambel</b> .....	3
<b>1. Allgemeines</b> .....	3
§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Besetzung von Bayreuth-Track-Professuren.....	3
§ 3 Bayreuth-Track-Kommission (Präsidialkommission für wissenschaftliche Personalentwicklung)4	
§ 4 Personalentwicklung im Rahmen der Juniorprofessur mit Bayreuth-Track.....	4
§ 5 Vereinbarkeit Familie - Beruf.....	4
<b>2. Ausschreibung und Berufungsverfahren</b> .....	<b>5</b>
§ 6 Ausschreibung.....	5
§ 7 Einstellungsvoraussetzungen.....	6
§ 8 Berufungsverfahren.....	6
<b>3. Zwischenevaluation</b> .....	<b>7</b>
§ 9 Allgemeines.....	7
§ 10 Selbstbericht.....	7
§ 11 Evaluationsdurchführung.....	8
§ 12 Fortführung der Juniorprofessur.....	8
<b>4. Tenure-Evaluation</b> .....	<b>8</b>
§ 13 Allgemeines.....	8
§ 14 Selbstbericht.....	9
§ 15 Evaluationsdurchführung.....	9
§ 16 Evaluationsentscheidung.....	10
<b>5. Abschlussbestimmungen</b> .....	<b>11</b>
§ 17 Inkrafttreten.....	11

## **Präambel**

Mit dem „Bayreuth-Track“-Konzept, dem Tenure-Track-System der Universität Bayreuth, wird ein Karriereweg für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in einer frühen Karrierephase etabliert, der im Rahmen eines Tenure-Track-Verfahrens eine individuelle Entwicklungsmöglichkeit von der Juniorprofessur auf eine W3-Professur ermöglicht. Im Rahmen eines einheitlichen, transparenten und universitätsweit gültigen Verfahrens können Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ihre Karriere besser planen und zu einem frühen Zeitpunkt Eigenständigkeit erlangen. Kernelement des Bayreuth-Track-Konzepts ist eine qualitätsgesicherte wissenschaftliche Evaluation nach international anerkannten Standards.

An der Universität Bayreuth wird ein zweistufiges, qualitätsgesichertes Verfahren für die Evaluation von Juniorprofessuren mit Tenure-Track durchgeführt. Die zentralen Verfahrensschritte des Tenure-Track-Konzepts sind Berufung, Zwischenevaluation und Tenure-Evaluation. Auf Ebene der Fakultäten wird für jeden Verfahrensschritt eine eigenständige Kommission eingesetzt (Berufungskommission, Zwischenevaluationskommission und Tenure-Evaluationskommission). Um bei allen Bayreuth-Track-Verfahren universitätsweite, vergleichbare Standards zu gewährleisten, ist an der Tenure-Evaluation zudem die Bayreuth-Track-Kommission beteiligt.

## **1. Allgemeines**

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Diese Satzung gilt für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Besoldungsgruppe W1 (befristet) mit Tenure-Track auf W3, denen die Berufung auf eine Professur auf Lebenszeit in Aussicht gestellt wird (Bayreuth-Track-Verfahren). <sup>2</sup>Entscheidungen über die Besetzung einer Professur auf Lebenszeit nach dem Bayreuth-Track-Verfahren erfolgen nach dieser Satzung.

### **§ 2**

#### **Besetzung von Bayreuth-Track-Professuren**

<sup>1</sup>Mit der Ausschreibung der W1-Juniorprofessur mit Tenure-Track ist die feste Zusage der Bereitstellung einer W3-Professur verbunden. <sup>2</sup>Die Berufung auf die W3-Professur ist ausschließlich vom Ergebnis der Tenure-Evaluation abhängig.

### § 3

#### **Bayreuth-Track-Kommission (Präsidialkommission für wissenschaftliche Personalentwicklung)**

<sup>1</sup>Die Bayreuth-Track-Kommission ist verantwortlich für die Umsetzung des Bayreuth-Track-Verfahrens indem sie die Universität Bayreuth in ihrer Zielsetzung unterstützt, planbare und verlässliche Karriereperspektiven für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen. <sup>2</sup>Die Bayreuth-Track-Kommission überprüft zur Qualitätssicherung des Tenure-Track-Verfahrens in regelmäßigen Abständen die Vorgehensweise der jeweiligen Tenure-Evaluationskommissionen und die von ihnen angewandten Evaluationskriterien auf ihre Angemessenheit. <sup>3</sup>Die Bayreuth-Track Kommission ist an jedem Tenure-Evaluationsverfahren beteiligt. <sup>4</sup>Sie arbeitet frei und unabhängig von Interessens- und Loyalitätskonflikten zur Umsetzung eines hochschulweit vergleichbaren Standards. <sup>5</sup>Näheres zu Aufgabe, Zusammensetzung und Vorsitz regelt § 24 Grundordnung.

### § 4

#### **Personalentwicklung im Rahmen der Juniorprofessur mit Bayreuth-Track**

<sup>1</sup>Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor erwirbt während der W1-Phase das „Bayreuth-WiN-Zertifikat“ zur gezielten Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Bayreuth. <sup>2</sup>In dessen Rahmen besteht die Möglichkeit, das freiwillige Modul „Mentoring & Coaching“ in Anspruch zu nehmen. <sup>3</sup>Nach der Hälfte der ersten Phase (in der Regel im zweiten Jahr) sowie im zweiten Jahre nach Beginn der zweiten Phase (in der Regel im vierten Jahr) findet auf Initiative der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors zur individuellen Orientierung sowie Monitoring der erbrachten Leistungen ein Gespräch zwischen ihr bzw. ihm, der Dekanin bzw. dem Dekan und der Vizepräsidentin bzw. dem Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichem Nachwuchs über den Stand der Entwicklung statt.

### § 5

#### **Vereinbarkeit Familie - Beruf**

<sup>1</sup>Das Beamtenverhältnis auf Zeit von Tenure-Track-Professuren ist, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag des Beamten oder der Beamtin aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. <sup>2</sup>Gründe für eine Verlängerung sind:

1. Beurlaubung nach Art. 89 und 90 BayBG,
2. Beurlaubung nach Art. 93 Abs. 4 und Art. 94 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayBG,
3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit, für ein Stipendium oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

4. Grundwehr- und Zivildienst oder
5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.

<sup>3</sup>Satz 1 gilt entsprechend im Fall einer Teilzeitbeschäftigung, einer Ermäßigung der Arbeitszeit nach Art. 94 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BayBG oder einer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder zur Wahrnehmung von Aufgaben als Frauenbeauftragte bzw. Frauenbeauftragter der Hochschule oder einer Fakultät, wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. <sup>4</sup>Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, Freistellung oder Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nrn. 1 bis 3 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. <sup>5</sup>Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nrn. 1 bis 4 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. <sup>6</sup>Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 5 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten. <sup>7</sup>Unabhängig von den in den Sätzen 1 bis 6 geregelten Verlängerungsmöglichkeiten soll das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren auf Antrag des Beamten oder der Beamtin bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je betreutem Kind verlängert werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung notwendig ist, um die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen.

## **2. Ausschreibung und Berufungsverfahren**

### **§ 6**

#### **Ausschreibung**

<sup>1</sup>Über die Ausschreibung entscheidet die Hochschulleitung auf Vorschlag der Fakultät. <sup>2</sup>Die Ausschreibung wird dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst an-gezeigt. <sup>3</sup>Alle Juniorprofessuren (W1) mit Tenure-Track werden öffentlich und international ausgeschrieben. <sup>4</sup>Die Gewährung von Tenure nach positiver Evaluation ist Bestandteil der Ausschreibung. <sup>5</sup>Der Ablauf der Ausschreibung richtet sich nach dem Leitfaden der Universität Bayreuth für Berufungsverfahren in seiner jeweils aktuell gültigen Fassung. <sup>6</sup>Die Fakultät benennt im Einvernehmen mit der Hochschulleitung die für die Verstetigung vorgesehene Planstelle und erstellt ein Finanzierungskonzept. <sup>7</sup>Die zur Verstetigung vorgesehene Stelle muss spätestens bei Ablauf der befristeten Beschäftigung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor zur Verfügung stehen.

## § 7

### **Einstellungsvoraussetzungen**

<sup>1</sup>Die Einstellungsvoraussetzungen richten sich nach Art. 63 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) und den in der Ausschreibung benannten weiteren fachlichen und persönlichen Qualifikationsmerkmalen. <sup>2</sup>Erfolgte die Promotion an der Universität Bayreuth, sollen die Bewerberinnen bzw. Bewerber zuletzt für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren außerhalb der Universität Bayreuth einer wissenschaftlichen Beschäftigung nachgegangen sein. <sup>3</sup>Bei der Auswahl der im Berufungsvorschlag gelisteten Bewerberinnen und Bewerber ist der Einschätzung des Potenzials der bzw. des möglichen künftigen Stelleninhaberin bzw. Stelleninhabers besonderes Gewicht beizumessen.

## § 8

### **Berufungsverfahren**

<sup>1</sup>Die Besetzung von Juniorprofessuren mit Bayreuth-Track wird im Rahmen ordentlicher Berufungsverfahren nach den gesetzlichen Bestimmungen des Art. 66 BayHIG durchgeführt. <sup>2</sup>Für Juniorprofessuren mit Bayreuth-Track im Bereich des Clusters „Africa Multiple“ gelten ergänzend die Regelungen des § 29 der Ordnung des Exzellenzclusters „Africa Multiple“ an der Universität Bayreuth. <sup>3</sup>Der Ablauf des Berufungsverfahrens richtet sich nach dem Leitfaden der Universität Bayreuth für Berufungsverfahren in seiner jeweils aktuell gültigen Fassung. <sup>4</sup>Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Fakultätsrat im Einvernehmen mit der Hochschulleitung einen Berufungsausschuss. <sup>5</sup>Zur Erarbeitung des Berufungsvorschlags werden hochschulöffentliche Vorstellungsbesuche durchgeführt und externe Gutachten von international ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern eingeholt, wovon mindestens ein Gutachten von einer im Ausland tätigen Wissenschaftlerin bzw. einem ausländischen Wissenschaftler erstellt sein soll. <sup>6</sup>Der Präsident bzw. die Präsidentin beschließt über den Berufungsvorschlag; die Hochschulleitung und der Senat nehmen zum Berufungsvorschlag Stellung. <sup>7</sup>Danach erteilt die Präsidentin bzw. der Präsident den Ruf an die erstplatzierte Bewerberin bzw. den erstplatzierten Bewerber. <sup>8</sup>Nach Ruferteilung finden individuelle Berufungsverhandlungen mit der Hochschulleitung statt, in denen zusätzlich zu den üblichen Verhandlungsgegenständen eine Leistungsvereinbarung Gegenstand der Verhandlungen ist, die die Kriterien für die Zwischen- und Tenure-Evaluation enthält. <sup>9</sup>Die Auswahl der Kriterien richtet sich nach dem von der Hochschulleitung beschlossenen und durch den Senat zur Kenntnis genommenen Leitfaden für die Begleitung und Evaluation von Juniorprofessuren in der jeweils aktuell geltenden Fassung. <sup>10</sup>Die Leistungsvereinbarung soll Kriterien in den Kategorien Forschung sowie Akademische Lehre enthalten und kann zudem Kriterien in den Kategorien Third Mission und akademisches Engagement umfassen. <sup>11</sup>Der Berufungsausschuss erarbeitet aus den im Leitfaden für die Begleitung und Evaluation von Juniorprofessuren an der Universität Bayreuth angeführten Kriterien einen Entwurf für die Leistungsvereinbarung und übergibt diesen nach der Stellungnahme des Senats zum Berufungsvorschlag an die Präsidentin bzw. an den Präsidenten. <sup>12</sup>Gemeinsam mit dem Rufschreiben

leitet die Präsidentin bzw. der Präsident den Entwurf der Leistungsvereinbarung an die bzw. den zu Berufenden weiter.

### **3. Zwischenevaluation**

#### **§ 9**

##### **Allgemeines**

<sup>1</sup>Die Zwischenevaluation dient der Feststellung, ob sich die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor nach seinen Leistungen in Lehre und Forschung als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat (Art. 63 Abs. 2 Satz 2 BayHIG), sowie der Orientierung über den weiteren Karriereverlauf. <sup>2</sup>Die Zwischenevaluation findet auf Basis der in der Leistungsvereinbarung festgehaltenen Kriterien statt. <sup>3</sup>Die Zwischenevaluation findet im dritten bzw. vierten Jahr einer Juniorprofessur statt. <sup>4</sup>Im Falle einer Beurlaubung oder Freistellung, die zu einer Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nach § 5 führt, verlängert sich die Zeit bis zur Zwischenevaluation entsprechend. <sup>5</sup>Wenn das Dienstverhältnis nach Art. 63 Abs. 2a BayHIG verlängert wird, verlängert sich die Zeit bis zur Zwischenevaluation im Einvernehmen mit der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor entsprechend.

#### **§ 10**

##### **Selbstbericht**

<sup>1</sup>Das Verfahren zur Zwischenevaluation wird durch die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor durch Abgabe eines Selbstberichts mit maximal zehn Seiten sowie entsprechende Anlagen über die bisherigen Leistungen bei der Dekanin bzw. dem Dekan eingeleitet. <sup>2</sup>Dies kann frühestens nach zwei bzw. drei Jahren und sollte spätestens nach zweieinhalb bzw. dreieinhalb Jahren erfolgen; § 9 Sätze 4 und 5 gelten entsprechend <sup>3</sup>Dieser kann in Rücksprache mit der bzw. dem Vorsitzenden der Zwischenevaluationskommission entweder in deutscher oder in englischer Sprache verfasst werden, sollte auf Nachfrage jedoch auch in der jeweils anderen Sprache bereitgestellt werden können. <sup>4</sup>Es ist vorgesehen, dass hierbei auf die Bereiche Forschung sowie Akademische Lehre eingegangen wird. <sup>5</sup>Soweit Bestandteil der Leistungsvereinbarung, werden zudem die Bereiche Akademische Selbstverwaltung und Third Mission thematisiert. <sup>6</sup>Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor kann zudem mit dem Selbstbericht Vorschläge für die Bestellung von Gutachterinnen bzw. Gutachtern einreichen. <sup>7</sup>Die Einzelheiten richten sich nach dem Leitfaden für die Begleitung und Evaluation von Juniorprofessuren in der jeweils aktuell geltenden Fassung.

## § 11

### Evaluationsdurchführung

<sup>1</sup>Der Fakultätsrat setzt zur Durchführung eine Zwischenevaluationskommission ein, bestehend aus mindestens sechs Mitgliedern: drei oder mehr Professorinnen bzw. Professoren und je einer Vertreterin bzw. einem Vertreter des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Studierenden. <sup>2</sup>Eine Professorin bzw. ein Professor muss aus einer anderen Fakultät stammen. <sup>3</sup>Die Vertreterin bzw. der Vertreter des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Studierenden wirken beratend in der Zwischenevaluationskommission mit. <sup>4</sup>Die bzw. der Frauenbeauftragte wirkt mit Stimmrecht mit. <sup>5</sup>Auf Basis der von der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor eingereichten Unterlagen sowie mindestens zwei Gutachten von international ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern, wovon mindestens ein Gutachten von einer bzw. einem im Ausland tätigen Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler erstellt sein soll, erarbeitet die Zwischenevaluationskommission einen schriftlichen Bericht zur bisherigen Entwicklung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors, zu dem diese bzw. dieser Stellung nehmen kann. <sup>6</sup>Die Einzelheiten des Zwischenevaluationsverfahrens richten sich nach dem Leitfadens für die Begleitung und Evaluation von Juniorprofessuren in der jeweils aktuell geltenden Fassung.

## § 12

### Fortführung der Juniorprofessur

<sup>1</sup>Entsprechend den Regelungen des Art. 63 Abs. 2 Satz 2 BayHIG verlängert die Hochschulleitung basierend auf dem Ergebnis der Zwischenevaluation auf Vorschlag des Fakultätsrats sowie unter Zustimmung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors das Beamtenverhältnis bis zu einer Gesamtdauer von sechs bzw. sieben Jahren, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat; die Gesamtdauer verlängert sich im Falle des § 9 Satz 4 und 5 um den entsprechenden Zeitraum. <sup>2</sup>Falls sich die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor nicht als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt hat, kann auf Antrag des Juniorprofessors bzw. der Juniorprofessorin das Beamtenverhältnis um bis zu ein Jahr verlängert (siehe Art. 63 Abs. 2 Satz 5 BayHIG) werden.

## 4. Tenure-Evaluation

## § 13

### Allgemeines

<sup>1</sup>Die Tenure-Evaluation dient der Prüfung, ob die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor sich für die Übernahme auf die unbefristete höherwertige Professur eignet. <sup>2</sup>Die Tenure-Evaluation findet in der



Regel im sechsten bzw. siebten Jahr auf Antrag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors auf Basis der in der Leistungsvereinbarung festgehaltenen Kriterien statt.<sup>3</sup>Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor hat nach erfolgreicher Zwischenevaluation in begründeten Ausnahmefällen die Option, die Tenure-Evaluation zu einem früheren Zeitpunkt zu beantragen.<sup>4</sup>Besondere Ausnahmefälle sind insbesondere die Einladung zu einem Vorstellungsbuchung im Rahmen eines Auswahlverfahrens auf eine W3-äquivalente Stelle an einer Forschungsuniversität oder außergewöhnliche Leistungen (z. B. ERC-Grant, Leibniz-Preis).<sup>5</sup>Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor informiert die Präsidentin bzw. den Präsidenten über eine aufgrund einer Bewerbung erfolgte Einladung zum Vorstellungsbuchung, um der Universität die Möglichkeit zu geben, die Tenure-Entscheidung ggf, vorzuziehen und ein Gegenangebot zu unterbreiten.<sup>6</sup>Im Falle einer Beurlaubung oder Freistellung, die zu einer Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nach § 5 führt, verlängert sich die Zeit bis zur Tenure-Evaluation entsprechend.<sup>7</sup>Wenn das Dienstverhältnis nach Art. 63 Abs. 2a BayHIG verlängert wird, verlängert sich die Zeit bis zur Tenure-Evaluation im Einvernehmen mit der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor entsprechend.

## **§ 14**

### **Selbstbericht**

<sup>1</sup>Die Tenure-Evaluation wird durch die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor durch die Abgabe eines Selbstberichts mit maximal zehn Seiten sowie entsprechender Anlagen über die bisherigen Leistungen bei der Dekanin bzw. dem Dekan eingeleitet.<sup>2</sup>Dies erfolgt in der Regel frühestens nach fünf bzw. sechs Jahren und spätestens nach fünfeneinhalb bzw. sechseineinhalb Jahren; § 13 Sätze 6 und 7 gelten entsprechend.<sup>3</sup>Der Selbstbericht kann in Rücksprache mit der bzw. dem Vorsitzenden der Evaluationskommission entweder in deutscher oder in englischer Sprache verfasst werden, sollte auf Nachfrage jedoch auch in der jeweils anderen Sprache bereitgestellt werden können.<sup>4</sup>Es ist vorgesehen, dass hierbei auf die Bereiche Forschung sowie Akademische Lehre eingegangen wird.<sup>5</sup>Soweit Bestandteil der Leistungsvereinbarung, werden zudem die Bereiche Akademische Selbstverwaltung und Third Mission thematisiert.<sup>6</sup>Die Einzelheiten richten sich nach dem Leitfadens für die Begleitung und Evaluation von Juniorprofessuren in der jeweils aktuell geltenden Fassung.

## **§ 15**

### **Evaluationsdurchführung**

<sup>1</sup>Für die Tenure-Evaluation wird vom Fakultätsrat im Einvernehmen mit der Hochschulleitung eine Tenure-Evaluationskommission eingesetzt.<sup>2</sup>Die Tenure-Evaluationskommission setzt sich zusammen aus mindestens fünf Professorinnen bzw. Professoren und je einer Vertreterin bzw. einem Vertreter des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Studierenden.<sup>3</sup>Eine Professorin bzw. ein Professor muss aus einer anderen Fakultät stammen.<sup>4</sup>Die bzw. der Frauenbeauftragte der Fakultät wirkt mit Stimmrecht mit.<sup>5</sup>Die Hochschulleitung benennt des Weiteren eine Berichterstatterin bzw. einen Berichterstatter für

die Tenure-Evaluation als weiteres Mitglied der Tenure-Evaluationskommission. <sup>6</sup>Die Tenure-Evaluationskommission erarbeitet auf Basis eines Selbstberichts der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors, eines wissenschaftlichen Vortrags mit anschließender Diskussion, einer ausgewählten Lehreinheit sowie drei externen, unabhängigen Gutachten von international ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern, wovon mindestens ein Gutachten von einer im Ausland tätigen Wissenschaftlerin bzw. einem ausländischen Wissenschaftler erstellt sein soll, einen Tenure-Bericht. <sup>7</sup>Der Tenure-Bericht wird der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor von der Tenure-Evaluationskommission zur Kenntnis gegeben. <sup>8</sup>Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor kann sodann zu dem Tenure-Bericht Stellung nehmen. <sup>9</sup>Die Unterlagen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors werden gemeinsam mit dem Tenure-Bericht der Tenure-Evaluationskommission, den Gutachten sowie der Stellungnahme der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors an die Bayreuth-Track-Kommission übergeben. <sup>10</sup>Diese überprüft die Vollständigkeit der Unterlagen sowie den Verfahrensablauf, berät über den Tenure-Bericht der Tenure-Evaluationskommission, achtet auf universitätsweit vergleichbare Standards und gibt ein positives oder negatives Votum bzgl. des Tenure-Aufstiegs nach W3 für den Präsidenten bzw. die Präsidentin ab. <sup>11</sup>Die Bayreuth-Track-Kommission kann weitere Unterlagen einfordern, die Unterlagen zur Überarbeitung an die Tenure-Evaluationskommission zurückgeben und/oder die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor sowie am Verfahren beteiligte Personen anhören. <sup>12</sup>Basierend auf einem positiven Votum der Bayreuth-Track-Kommission erteilt die Präsidentin bzw. der Präsident den Ruf an die Professorin bzw. den Professor in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auf der Besoldungsstufe W3. <sup>13</sup>Bei Verfahrensfehlern hat die Präsidentin bzw. der Präsident im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten die Option, den Tenure-Bericht an die Tenure-Evaluationskommission zurückzugeben. <sup>14</sup>Bei einem negativen Votum erfolgt kein Ruf. <sup>15</sup>Der Senat und die Hochschulleitung erhalten stets vorab Gelegenheit zur Stellungnahme.

## § 16

### Evaluationsentscheidung

<sup>1</sup>Nachdem die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor den Ruf erhalten hat werden Berufungsverhandlungen über die Ausstattung der W3-Professur geführt. <sup>2</sup>Nach positiver Tenure-Evaluation und Annahme des Rufs erfolgt, soweit die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, eine Ernennung als W3-Professorin bzw. -Professor auf Lebenszeit. <sup>3</sup>Bei negativer Entscheidung erhält die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor eine schriftliche Mitteilung der Präsidentin bzw. des Präsidenten mit entsprechender Begründung der Entscheidung. <sup>4</sup>Zudem kann das Beamtenverhältnis auf Zeit entsprechend Art. 63 Abs. 4 Satz 4 BayHIG auf Antrag um bis zu ein Jahr zur Überbrückung in den nächsten Karriereschritt verlängert werden. <sup>5</sup>Über die Ausgestaltung der Überbrückung findet ein Gespräch zwischen der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor und der Dekanin bzw. dem Dekan statt.

## **5. Abschlussbestimmungen**

### **§ 17**

#### **Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Diese Satzung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft. <sup>2</sup>Sie gilt für Ausschreibungen ab dem 1. Januar 2019. \*)

\*) Die Sammeländerungssatzung vom 9. Januar 2023 beinhaltet folgende Inkrafttretensregelung:

Diese Satzung tritt am 02. Januar 2023 in Kraft.