Leitfaden (Satzung)

für die Zwischenevaluation von Juniorprofessuren

Der Akademische Senat der Humboldt-Universität zu Berlin hat in der Sitzung am 17.07.2003 gemäß § 102b Abs. 2 BerlHG i.V.m. § 5 Abs. 1 Ziffer 11 der Vorläufigen Verfassung der Humboldt-Universität folgende Satzung beschlossen:

1. Rahmenbedingungen

Nach dem Hochschulrahmengesetz (HRG) und seiner Ausgestaltung im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) werden Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren 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 Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors um bis zu ein Jahr verlängert werden.[1]

Die Entscheidung über die Bewährung einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors trifft der Fakultätsrat unter Berücksichtigung von Gutachten von mindestens zwei externen Gutachterinnen/Gutachtern.[2] Die Gutachterinnen/Gutachter werden vom Fakultätsrat bestimmt.[3]
Der vorliegende Leitfaden soll den Ablauf der Evaluation im dritten Jahr einer Juniorprofessur vorgeben; er wurde in Anlehnung an den Leitfaden für Forschungsevaluation der Humboldt-Universität, den „Promotion & Tenure Guidelines“ der University of Washington[4] und der „Annual Bib-Bibliography“ der University of California entwickelt.

2. Ablauf der Evaluation

Zeitplan

Die Evaluation findet im dritten Jahr einer Juniorprofessur statt. Im Falle einer Beurlaubung oder Freistellung, die zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses nach § 102b 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.

Mit den vorgesehenen Verfahrensschritten ergibt sich daraus folgender Zeitplan:

1 HRG §48 (1) und BerlHG §102b (1)

2 BerlHG §102b (2)
3 BerlHG §102b (2)
4 http://www.artsci.washington.edu/Services/Personnel/

Verfahrensschritt	Dauer	Zeitleiste (nach Dienstbeginn)
Verfahrenseröffnung durch den Fakultätsrat		2 Jahre, 5 Monate
Selbstbericht des/der JP	4 Wochen	2 Jahre, 6 Monate
Benennung der Evaluationskommission durch den Fakultätsrat	4 Wochen	2 Jahre, 7 Monate
Benennung der Gutachterinnen/Gutachter durch die Evaluationskommission		
Bestimmung der Gutachterinnen/Gutachter durch den Fakultätsrat		
Bericht der Gutachterinnen/Gutachter	8 Wochen	2 Jahre, 9 Monate
Bericht der Kommission	3 Wochen	2 Jahre, 10 Monate
Stellungnahme der/des JP	1 Woche	2 Jahre, 10 Monate
Stellungnahme des Institutsrats	4 Wochen	2 Jahre, 11 Monate
Beschluss des Fakultätsrats		
Bearbeitung durch die Personalabteilung	2 Wochen	2 Jahre, 11 Monate

2.2. Verfahrensschritte

2.2.1. Verfahrenseröffnung

Das Verfahren wird eröffnet, indem der Fakultätsrat die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor zur Einreichung des Selbstberichts auffordert.

2.2.2. Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors

Die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor legt eine Dokumentation ihrer/seiner Leistung in den ersten zweieinhalb Jahren der Juniorprofessur vor. Diese besteht aus einer persönlichen Stellungnahme und einer Dokumentation, die die Leistung belegt (Details siehe „3. Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors“).

2.2.3. Einsetzung der Evaluationskommission

Der Fakultätsrat setzt eine Evaluationskommission ein. Sie besteht aus mindestens fünf Mitgliedern: drei Professorinnen/Professoren und je einer Vertreterin/einem Vertreter des Mittelbaus und der Studierenden. Ein Professor/eine Professorin muss aus einem anderen Fachgebiet stammen.

Auf Antrag der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors kann eine Mentorin/ein Mentor als beratendes Mitglied in die Evaluationskommission aufgenommen werden, den die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor vorschlägt.

Bei S-Juniorprofessorinnen/–professoren soll die Evaluationskommission paritätisch aus Mitgliedern der Humboldt-Universität und der beteiligten Einrichtung besetzt werden.

2.2.4. Bestimmung der externen Gutachterinnen/Gutachter

Die Evaluationskommission schlägt dem Fakultätsrat zwei externe Gutachterinnen/Gutachter vor, die eine schriftliche Beurteilung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors abgeben. Die Gutachterinnen/Gutachter sollen ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler sein. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit von Gutachterinnen/Gutachtern und Juniorprofessorin/Juniorprofessor muss gewährleistet sein.

2.2.5. Evaluation durch die externen Gutachterinnen/Gutachter

Als Grundlage für ihr Gutachten erhalten die externen Gutachterinnen/Gutachter den von der Juniorprofessorin/vom Juniorprofessor zusammengestellten Selbstbericht. Sollte dies nötig sein, stellt die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor den Gutachterinnen/Gutachtern eine englische Version des Selbstberichts zur Verfügung. Außerdem erhalten die Gutachterinnen/Gutachter diesen Leitfaden auf Deutsch oder Englisch.

Die Gutachterinnen/Gutachter sollen in erster Linie die Forschungstätigkeit der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors beurteilen. Sie können in ihre Evaluation jedoch auch Aspekte aus der Lehrtätigkeit und der Gremienarbeit mit einbeziehen.

Folgende Leitfragen sollen in dem Gutachten beantwortet werden:

- Welchen Beitrag zur Forschung des entsprechenden Fachgebiets leistet die Arbeit des Juniorprofessors/ der Juniorprofessorin?
- Wie beurteilen Sie die Leistungen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors im nationalen und internationalen Vergleich?
- Wie beurteilen Sie die Relevanz und die Durchführbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben für das vierte bis sechste Jahr der Juniorprofessur?

Die Gutachterinnen/Gutachter sollen primär eine Beurteilung der Forschungsleistung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors abgeben, sie können daran jedoch auch eine Empfehlung zur Verlängerung der Juniorprofessur anschließen.

Dem Gutachten ist maßgeblicher Einfluss auf die Evaluationsentscheidung über die Forschungsleistung einzuräumen. Die Evaluationskommission sowie Instituts- und Fakultätsrat dürfen sich bezüglich der Forschungsleistung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors über das Gutachten nur hinwegsetzen, wenn dieses durch schriftliche Stellungnahme substantiiert und hinreichend erschüttert worden ist.

2.2.6. Bericht der Evaluationskommission

Aufgrund der vom Juniorprofessor/der Juniorprofessorin eingereichten Unterlagen sowie der externen Gutachten verfasst die Evaluationskommission einen schriftlichen Bericht. Der Bericht umfasst eine Beschreibung und

kritische Evaluation von Forschung, Lehre und Gremienarbeit sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung des Kandidaten. Bei der Beurteilung der Forschungsleistung ist dem Gutachten maßgeblicher Einfluss auf die Evaluationsentscheidung einzuräumen (siehe „2.5.5 Evaluation durch die externen Gutachterinnen/Gutachter"). Der Bericht endet mit einer Empfehlung zur Verlängerung der Juniorprofessur (siehe „5. Bericht der Evaluationskommission").
Nach Zustellung des Berichts der Evaluationskommission hat die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor sieben Tage Zeit für eine Stellungsnahme.

2.2.7. Stellungnahme durch den Institutsrat

Aufgrund aller vorliegenden Dokumente (der Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors, die externen Gutachten, der Bericht der Evaluationskommission, die Stellungnahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors zum Bericht) nimmt der Institutsrat zu der positiven oder negativen Evaluierung Stellung. Die Stellungnahme umfasst auch das Abstimmungsergebnis im Institutsrat.
Wenn die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor an zwei Instituten tätig ist, nehmen beide Institute zu der Evaluation Stellung. Bei Monofakultäten entfällt die Stellungnahme des Institutsrats.

2.2.8. Endgültige Entscheidung durch den Fakultätsrat

Aufgrund aller vorliegenden Dokumente (der Selbstbericht der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors, die externen Gutachten, der Bericht der Evaluationskommission, die Stellungnahme der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors zum Bericht, die Stellungnahme des Institutsrats) entscheidet der Fakultätsrat endgültig über eine Verlängerung der Juniorprofessur. Das Ergebnis der Entscheidung wird schriftlich festgehalten und beinhaltet die Abstimmungsergebnisse des Fakultätsrats sowie die Begründung für das Votum.
Das Präsidium der Humboldt-Universität wird umgehend von der Entscheidung unterrichtet.

3. Selbstbericht der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors

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

Die **persönliche Stellungnahme** beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen zweieinhalb Jahren der Juniorprofessur. Es ist vorgesehen, dass hierbei auf die drei Bereiche Forschung, Lehre und Gremienarbeit eingegangen wird. Im Gegensatz zu der eher faktischen Bestandsaufnahme der Dokumentation hat die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor in der Stellungnahme die Gelegenheit, ihre/seine Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten.
Dabei sollten vor allem der Stand der Arbeit am wichtigsten langfristigen Forschungsvorhaben („zweites Buch", Übersichtsartikel u.ä.), Problemlösungen und Perspektiven des Verhaltens deutlich gemacht werden. Darüber hinaus sollten Pläne und Konzepte für die weitere Ausgestaltung der Juniorprofessur 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 von der Juniorprofessorin/vom Juniorprofessor einzureichende **Dokumentation** ist in fünffacher Ausfertigung abzugeben und sollte folgende Unterlagen umfassen:

1. Lebenslauf (mit Stipendien, beruflichen Positionen, Preisen, Funktionen innerhalb und außerhalb der Universität)
2. Bibliographie (Bücher, Zeitschriftenartikel, Beiträge in Sammelbänden, Rezensionen, Proceedings. Bislang unveröffentlichte Schriften müssen als solche gekennzeichnet sein.)
3. Die bereits fertiggestellten Teile langfristiger wichtiger Forschungsvorhaben („zweites Buch", Übersichtsartikel o.ä.)
4. Sonderdrucke oder Kopien von bis zu drei Veröffentlichungen
5. Skizze 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
6. Liste der Vorträge (unterschieden nach „eingeladen" oder „beigesteuert")
7. Lehrevaluation (Aufstellung der Lehrveranstaltungen mit SWS Umfang und mittlerer Teilnehmerzahl, Zahl der betreuten Examenskandidatinnen/ Examenskandidaten und Doktorandinnen/Doktoranden, Dokumentation der Lehrevaluation, sofern sie in dem jeweiligen Institut durchgeführt worden ist. Bei der Dokumentation zur Lehrevaluation kann es sich sowohl um Studierendenbeurteilungen als auch um Peer Reviews oder externe Lehrevaluationen handeln.)
8. Beratende akademische Tätigkeiten (Sprechstunden pro Woche im Semester/in der semesterfreien Zeit, sonstige Betreuung von Studierenden)
9. Auflistung der durch die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor eingeworbenen Drittmittelprojekte (Kurzbeschreibung, Mittelgeber, Volumen)
10. Weiteres unterstützendes Material (z.B. Belege zu Tätigkeit als Gutachterin/Gutachter, Beraterin/Berater, Herausgeberin/Herausgeber, leitende Funktion in wissenschaftlichen Vereinigungen, Erfolge von Schülerinnen und Schülern)

4. Bewertungskriterien

Der Evaluation liegen Kriterien zu Grunde, die sich in bereits in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass einzelne Kriterien, insbesondere aus dem quantitativen Bereich (Drittmittel, internationale Publikationen), in den jeweiligen Disziplinen sehr unterschiedliche Bedeutung und

Realisierungschancen haben. Die unten aufgeführten Kriterien bieten deshalb einen möglichen Rahmen der Evaluation, der – abhängig vom jeweiligen Fach – erweitert oder eingegrenzt werden kann.

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.

Für die Bewertung der Leistung in Forschung, Lehre und Gremien gilt: Die Weitergabe von Wissen und die Verantwortung für Studierende und Graduierte ist ein wesentlicher Bestandteil einer Juniorprofessur. Die positive Bewertung der Lehre ist daher für die Evaluation wesentlich: Ohne eine positive Lehrevaluation kann eine Juniorprofessur nicht verlängert werden. Forschung ist jedoch das sine qua non. Dabei gilt der Grundsatz, dass exzellente Forschung Defizite in der Lehre in begrenztem Umfang ausgleichen kann, nicht aber eine exzellente Lehre eine weniger gute Forschungsevaluation. Engagement in der universitären Selbstverwaltung wird erwartet. Das Engagement eines Juniorprofessors/einer Juniorprofessorin muss jedoch in der Gremienarbeit nicht so umfassend sein wie bei Professorinnen und Professoren auf unbefristeten Stellen.

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
- Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze im Vergleich mit der Dissertation
- Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes
- Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
- Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich
- Wissenschaftliche Kooperationen:
  a) mit anderen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
  b) internationale Kooperationen
  c) gemeinsame Veröffentlichungen (dabei müssen die jeweiligen Arbeitsanteile deutlich erkennbar sein)
  d) 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

- Fachwissen (theoretische Fundierung, Klarheit des Ansatzes, Materialkenntnis, Fachdidaktik)
- Beratungsfähigkeit (Flexibilität, Objektivität, Verantwortung, Entscheidungshilfe etc.)
- Lehrevaluation durch Studierende
- Internationalität (Betreuung von Austauschstudierenden, internationale Doktorandinnen/Doktoranden, Teilnahme an internationalen Hochschulkooperationen, persönlich eingeworbene Studienplätze im Ausland, internationale Sommerschulen, Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen)
- Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial etc.)
- Einsatz von Multimedia und Förderung der Multimedia-Kompetenz der Studierenden
- Lehrplan
- Lehrspektrum

Gremienarbeit/Außeruniversitäres Engagement

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

5. 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.
Die abschließende Bewertung sollte auf den unter „4. 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)
2. Einleitung

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

2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung

3. Darstellung und Profil der Forschung
3.1 Schwerpunkte
3.2 Darstellung der Einzelleistung
3.3 Wissenschaftliche Kooperationen (inner-, außeruniversitär, international)
4. Darstellung der Lehre
4.1 Darstellung der Lehrveranstaltungen
4.2 Betreuung von Studierenden und Doktorandinnen/Doktoranden
4.3 Didaktik
5. Darstellung von Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement
6. Erkenntnisse und Einschätzungen
6.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)
6.2 Einzelbewertung der Leistungen in Forschung/Lehre/Gremienarbeit und außeruniversitärem Engagement im deutschen und internationalen Vergleich
6.3 Bewertung der Gesamtleistung
6.4 Zukünftige Entwicklungschancen der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors
7. Empfehlung der Evaluationskommission an den Fakultätsrat
7.1 Empfehlung der Verlängerung
7.2 Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Leistung, Rahmenbedingungen etc. der Juniorprofessur

Diese Satzung tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Humboldt-Universität zu Berlin in Kraft.

ANHANG

1. Auszüge aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung vom 8. August 2002 (6. HRGÄndG)

§ 48

Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

(1) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 50 Abs. 3 nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.

(2) Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die Vorschriften für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit entsprechend.

(3) Für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden. In diesem Fall gilt Absatz 1 entsprechend.

Quelle: http://www.bmbf.de/pub/hrg_20020815.pdf

2. Auszüge aus dem Neunten Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes (9. BerlHGÄG)

§ 102b

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.

Quelle: http://www.science.berlin.de/cgi-bin/frames.pl?http://www.science.berlin.de/3_politik/inhalt/4_recht/3_berlhg/BerlHG_Abschnitt_11-12.htm