Reform der akademischen Leistungsbewertung an der Universität Freiburg: Interpretationen und Beispiele

Die englische Fassung wurde am 12. Oktober 2026 vom Rektorat der Unifr genehmigt. Übersetzt und veröffentlicht am 13. November 2026.

Kontext

Im Juli 2022 unterzeichnete die Universität Freiburg (Unifr) das *Abkommen zur Reform der Forschungsbewertung* (ARRA)[1]. Damit trat die Unifr der Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) bei. Diese internationale Koalition verfolgt ein gemeinsames Ziel: Die Forschungsbewertung soll die Vielfalt wissenschaftlicher Beiträge anerkennen, sich hauptsächlich auf die Beurteilung durch Fachkolleginnen und Fachkollegen stützen und quantitative Indikatoren verantwortungsvoll einsetzen.

An der Unifr finden Forschungsbewertungen und akademische Leistungsbewertungen in unterschiedlichen Kontexten, Disziplinen und Karrierephasen statt. Die Fakultäten und Departemente bewahren ihre Autonomie bei der Festlegung und Umsetzung von Bewertungspraktiken, die ihren Aufgaben und Wissenschaftskulturen entsprechen. Als Unterzeichnerin des ARRA ist die Unifr zugleich gehalten, ihre Praktiken im Hinblick auf die Verpflichtungen des Abkommens zu reflektieren und im Laufe der Zeit Fortschritte aufzuzeigen.

Dieses Dokument wurde von der Arbeitsgruppe zur Umsetzung des ARRA an der Universität Freiburg erarbeitet. Statt Richtlinien, Empfehlungen oder bewährte Verfahren festzulegen, bietet es *mögliche Interpretationen* der einschlägigen ARRA-Verpflichtungen im spezifischen Kontext der Unifr. Zudem enthält es *veranschaulichende Beispiele* dafür, wie diese Verpflichtungen innerhalb der Universität bereits umgesetzt werden oder künftig umgesetzt werden könnten.

Das Dokument soll Kommissionen, Fakultäten, Departementen sowie weiteren an der akademischen Leistungsbewertung beteiligten Stellen und Personen als praktische Orientierung dienen. Dabei wird die institutionelle und disziplinäre Autonomie vollumfänglich gewahrt. Es steht im Einklang mit den Werten der Universität und ihrem Verhaltenskodex zur wissenschaftlichen Integrität[2].

Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

Dieses Dokument befasst sich mit der Bewertung des akademischen Personals im Rahmen von Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren an der Universität Freiburg.

---

[1] Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) (2022). *Abkommen zur Reform der Forschungsbewertung*, 20. Juli 2022. https://www.coara.org/agreement/the-agreement-full-text/

[2] Universität Freiburg (2026). *Verhaltenskodex zur wissenschaftlichen Integrität an der Universität Freiburg*, vom Rektorat am 9. März 2026 verabschiedet, insbesondere Abschnitt «Bewertung und Begutachtung», S. 2. https://www.unifr.ch/research/assets/public/Ethics/Code%20of%20Conduct_final_en.pdf

Der Begriff «Beförderungsverfahren» umfasst die Beförderung von Professor_innen der Grundkategorie in die obere Kategorie, die Beförderung von Assistenzprofessor_innen zu ordentlichen Professor_innen, die Überführung befristeter MER/MA-Stellen in unbefristete Anstellungen sowie vergleichbare Beförderungs- und Entfristungsverfahren. Nicht darunter fallen hingegen Qualifikationsverfahren wie die Begutachtung von Doktorats- oder Habilitationsschriften und die entsprechenden Verteidigungen.

Der Begriff «Bewertung» wird weit gefasst und bezeichnet die Beurteilung von Forschenden und ihrer Tätigkeiten, insbesondere in Forschung, Lehre, Betreuung, wissenschaftlicher Leitung, Dienstleistungen für die akademische Gemeinschaft und gesellschaftlichem Engagement.

Das ARRA umfasst zehn Verpflichtungen. Der Geltungsbereich dieses Dokuments beschränkt sich bewusst auf diejenigen, die für Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren an der Unifr besonders relevant sind. Fragen zur Vielfalt akademischer Beiträge und Laufbahnen, zur zentralen Bedeutung qualitativer und peerbasierter Bewertungen, zum verantwortungsvollen Einsatz von Indikatoren und zur Transparenz der Bewertungskriterien betreffen vor allem die Verpflichtungen 1, 2, 3 und 7.

Die sechs weiteren Verpflichtungen des ARRA lauten:

- **Verpflichtung 4:** Die Verwendung von Rankings von Forschungseinrichtungen bei der Forschungsbewertung vermeiden.
- **Verpflichtung 5:** Die für die Umsetzung organisatorischer Reformen der Forschungsbewertung erforderlichen Ressourcen bereitstellen.
- **Verpflichtung 6:** Kriterien, Instrumente und Verfahren der Forschungsbewertung überprüfen und weiterentwickeln.
- **Verpflichtung 8:** Praktiken und Erfahrungen austauschen, um das gegenseitige Lernen innerhalb und ausserhalb der Koalition zu fördern.
- **Verpflichtung 9:** Über Fortschritte bei der Einhaltung der Grundsätze und der Umsetzung der Verpflichtungen berichten.
- **Verpflichtung 10:** Bewertungspraktiken, -kriterien und -instrumente anhand belastbarer Erkenntnisse und des aktuellen Forschungsstands zur Wissenschaftsforschung evaluieren und Daten offen zugänglich machen, um weitere Erkenntnisgewinnung und Forschung zu ermöglichen.

Einige dieser Verpflichtungen haben ebenfalls Auswirkungen auf Rekrutierungen und Beförderungen. Sie betreffen jedoch vorwiegend umfassendere institutionelle oder bereichsübergreifende Reformprozesse und werden deshalb im vorliegenden Dokument nicht vertieft behandelt. Ihre Bedeutung für die Umsetzung des ARRA an der Unifr wird dadurch nicht geschmälert.

Die nachstehenden Interpretationen und Beispiele dienen der Veranschaulichung und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie implizieren keine einheitliche Anwendung in allen Fakultäten oder Verfahren.

Interpretation ausgewählter ARRA-Verpflichtungen an der Unifr

Verpflichtung 1: Die Vielfalt der Beiträge zur Forschung und der wissenschaftlichen Laufbahnen anerkennen

Interpretation an der Unifr

Forschungslaufbahnen und wissenschaftliche Beiträge nehmen an der Unifr je nach Disziplin und Karrierephase unterschiedliche Formen an. Akademische Arbeit umfasst nicht nur Publikationen, sondern auch Lehre, Betreuung, wissenschaftliche Leitung, Dienstleistungen für die akademische Gemeinschaft, Wissens- und Technologietransfer sowie Engagement über die Universität hinaus. Die Anerkennung dieser Vielfalt trägt den unterschiedlichen Forschungskulturen und -praktiken der Disziplinen ebenso Rechnung wie dem Nebeneinander von Grundlagenforschung, angewandter und praxisorientierter Forschung an der Universität.

Beispiel für die Umsetzung an der Unifr

Bei Rekrutierungs- oder Beförderungsverfahren können Bewerbende eingeladen werden, eine Auswahl ihrer aus eigener Sicht wichtigsten Beiträge zu beschreiben. Dazu können insbesondere folgende Leistungen gehören:

- **wissenschaftliche Ergebnisse**, etwa Veröffentlichungen in begutachteten Fachzeitschriften, Monografien, herausgegebene Sammelbände, Konferenzbeiträge oder andere fachspezifische wissenschaftliche Arbeiten, die hinsichtlich ihres Inhalts, ihrer Originalität und ihrer Relevanz betrachtet werden;
- **Lehrmaterialien und didaktische Beiträge**, etwa die Konzeption von Lehrveranstaltungen, Lehrpläne, Unterrichtsmaterialien, innovative Lehrformate oder Beiträge zur Weiterentwicklung von Studienprogrammen;
- **Massnahmen zur Förderung einer positiven Arbeitskultur**, etwa Mentoringpraktiken, inklusive Teamführung oder Engagement in Initiativen für Gleichstellung, Vielfalt und Wohlbefinden;
- **Förderung von Forschenden am Anfang ihrer Laufbahn**, etwa durch Betreuungspraxis, Mitautorenschaftsregelungen zur Stärkung der Eigenständigkeit oder konkrete Formen der Laufbahnberatung;
- **Praktiken im Bereich Open Science**[3], etwa Open-Access-Publikationen, die Weitergabe von Daten oder Materialien, wo dies angemessen ist, sowie Bemühungen um Transparenz und Reproduzierbarkeit;
- **Formen wissenschaftlicher Leitung**, etwa die Koordination von Forschungsprojekten oder -netzwerken, die Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung oder die Förderung der Zusammenarbeit innerhalb und ausserhalb der Universität, einschliesslich des Wissens- und Technologietransfers und des gesellschaftlichen Engagements.

[3] Siehe auch Universität Freiburg (in Kürze) *Open Science Policy*. https://www.unifr.ch/research/en/openscience/

Diese Leistungen können unter Berücksichtigung des **netto akademischen Alters**[4] beurteilt werden. So lassen sich Laufbahnen, die durch Elternurlaub, Betreuungspflichten, Krankheit, Teilzeitarbeit oder berufliche Tätigkeiten ausserhalb der Forschung geprägt sind, in ihren jeweiligen Kontext einordnen.

Verpflichtung 2: Die Bewertung in erster Linie qualitativ gestalten und die Begutachtung durch Fachkolleginnen und Fachkollegen ins Zentrum stellen

Interpretation an der Unifr

Bewertungsverfahren an der Unifr stützen sich traditionell auf das Urteil fachlich ausgewiesener Peers. Im Rahmen des ARRA unterstreicht die Betonung der qualitativen Bewertung die Bedeutung einer kontextbezogenen, narrativen und reflektierenden Beurteilung akademischer Leistungen. Gleichzeitig wird anerkannt, dass quantitative Indikatoren mitunter ergänzende Informationen liefern können.

Beispiel für die Umsetzung an der Unifr

Bewertungskommissionen können ihre Beratungen auf Fachgutachten, Gespräche und die Selbstbeschreibungen der Arbeiten durch die Bewerbenden stützen. Kennzahlen wie Publikationszahlen oder Lehrevaluationen dienen dabei eher als Kontextinformationen denn als Ersatzindikatoren für Qualität.

In diesem Zusammenhang können Bewerbende eingeladen werden, ihren akademischen Werdegang und ihre Beiträge in narrativen Formaten darzustellen. Diese ermöglichen eine Kontextualisierung, die über herkömmliche, vor allem auf Publikationslisten ausgerichtete Lebensläufe hinausgeht. Solche Darstellungen bieten Raum, die Bedeutung von Forschungs- und Lehrtätigkeiten, Beiträge zur Forschungsgemeinschaft und die Entwicklung von Laufbahnen einschliesslich nichtlinearer Phasen zu erläutern. Referenzrahmen wie die Richtlinien des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) zu narrativen Lebensläufen[5] können sowohl Bewerbenden als auch Bewertungskommissionen als Orientierung dienen.

Bei Bewertungsdiskussionen können verschiedene qualitative Gesichtspunkte berücksichtigt werden, beispielsweise:

- **Originalität der Forschungsbeiträge**, einschliesslich des spezifischen Beitrags und Mehrwerts ausgewählter Publikationen, der Rolle der bewerbenden Person (etwa als alleinige oder erstgenannte Autorin bzw. alleiniger oder erstgenannter Autor) und des Ausmasses, in dem die Arbeiten neue theoretische Perspektiven, methodische Ansätze oder empirische Erkenntnisse erschliessen oder festigen;
- **Qualität der Lehre**, beurteilt anhand verschiedener Informationsquellen wie der Beobachtung durch Fachkolleginnen und Fachkollegen oder einer kollegialen Begutachtung der Lehre, Rückmeldungen von Studierenden, Lehrmaterialien, dokumentierten Lehrtätigkeiten und reflektierenden Darstellungen, in denen Bewerbende ihren didaktischen Ansatz und ihr Lehrverständnis erläutern;
- **Bewertungsformate über schriftliche Bewerbungen hinaus**, etwa öffentliche Vorträge, Forschungs- oder Lehrpräsentationen, Lehrproben oder kurze schriftliche oder

[4] Schweizerischer Nationalfonds (SNF) (o. J.). *Netto akademisches Alter: Erläuterungen und Beispiele*. https://www.snf.ch/media/de/Of9kzylTRoaTlliN/SNF_Netto-akademisches-Alter.pdf

[5] Schweizerischer Nationalfonds (SNF) (o. J.). *Ihr Lebenslauf – alles zum CV-Format*. https://www.snf.ch/de/gKcnwW6aEft4bMPF/seite/ihr-lebenslauf-alles-zum-cv-format

aufgezeichnete Stellungnahmen, die das künftige Forschungsprogramm oder das Lehrverständnis der bewerbenden Person skizzieren;

- **Nachhaltigkeit der wissenschaftlichen Laufbahn**, betrachtet anhand der Entwicklung des Forschungsprogramms der bewerbenden Person (das sich nichtlinear entwickeln und verändern kann), einschliesslich der Entwicklung von Forschungsthemen, Publikations- und Beschäftigungsverläufen, der Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen im Fachgebiet oder der Erfahrung bei der Einwerbung kompetitiver Fördermittel innerhalb und ausserhalb des akademischen Bereichs;
- **Forschungsethik und wissenschaftliche Integrität**, erkennbar daran, wie Bewerbende die Anerkennung von Beiträgen, den Umgang mit Interessenkonflikten, das Datenmanagement sowie eine verantwortungsvolle Betreuung und Mentoringpraxis gestalten. Bestätigte Verstösse gegen die wissenschaftliche Integrität werden im Rahmen der bestehenden institutionellen Verfahren behandelt und können gegebenenfalls gemäss diesen Regelungen in Bewertungsdiskussionen einfliessen.

Verpflichtung 3: Von einer unangemessenen Verwendung zeitschriften- und publikationsbasierter Kennzahlen absehen

Interpretation an der Unifr

Im Rahmen des ARRA kann diese Verpflichtung als Hinweis auf die Grenzen zeitschriften- und publikationsbasierter Kennzahlen bei der Beurteilung einzelner Forschender verstanden werden. An der Unifr können solche Indikatoren in bestimmten Disziplinen vertraute Bezugspunkte darstellen und Kontextinformationen liefern. Sie gelten jedoch weder als direkte Massstäbe für die Qualität oder Wirkung von Forschung noch als Ersatz für die Begutachtung durch Fachkolleginnen und Fachkollegen.

Beispiel für die Umsetzung an der Unifr

Bei Bewertungsdiskussionen können Kennzahlen wie Journal-Impact-Faktoren, Zeitschriftenrankings oder kumulierte Zitationsindikatoren als Hintergrundinformationen herangezogen werden, ohne als ausschlaggebende Kriterien zu dienen. Insbesondere wird der Publikationsort nicht als Ersatzmass für die Qualität eines einzelnen Beitrags betrachtet. Auch werden keine numerischen Schwellenwerte (beispielsweise eine Mindestanzahl von Publikationen oder Mindestwerte beim Impact-Faktor) als Bewertungsstandards verwendet. Stattdessen können solche Indikatoren, sofern relevant, als eines von mehreren Elementen in einer umfassenderen qualitativen Diskussion über die Arbeiten der bewerbenden Person berücksichtigt werden.

Verpflichtung 7: Für Bewertungspraktiken sensibilisieren und deren Transparenz sicherstellen

Vorgeschlagene Interpretation an der Unifr

Transparenz in der Bewertung stärkt das Vertrauen zwischen Bewerbenden und Begutachtenden. An der Unifr gehört dazu, dass die berücksichtigten Bewertungselemente und die Verfahrensschritte klar dargelegt werden. Dabei ist anzuerkennen, dass sowohl die einbezogenen Elemente als auch die Gestaltung der Verfahren je nach Fakultät und Departement variieren können, abhängig von disziplinären Traditionen, institutionellen Rahmenbedingungen und dem Zweck der Bewertung.

Beispiel für die Umsetzung an der Unifr

Stellenausschreibungen oder Webseiten der Fakultäten können beschreiben, welche Arten von Tätigkeiten und Beiträgen bei Rekrutierungs- oder Beförderungsverfahren üblicherweise berücksichtigt werden.

In manchen Fällen können die Fakultäten die Bewertungskriterien ausdrücklicher formulieren und leichter zugänglich machen. Die Bereitstellung solcher Informationen hilft Bewerbenden, die Übereinstimmung zwischen ihrem Profil und der ausgeschriebenen Stelle einzuschätzen, und kann zu einem gemeinsamen Verständnis innerhalb der Bewertungskommissionen beitragen. Beispielsweise können die Bewertungskriterien zusammen mit einer Stellenausschreibung kommuniziert werden, etwa durch ein auf der Fakultätswebseite veröffentlichtes und in der Ausschreibung genanntes Dokument.

Abschliessende Bemerkungen

Dieses Dokument erläutert anhand von Interpretationen und Beispielen, wie ausgewählte Verpflichtungen des ARRA mit der Bewertung des akademischen Personals an der Universität Freiburg zusammenhängen könnten. Es legt weder verbindliche Regeln noch Verfahren fest und schränkt die Autonomie der Fakultäten nicht ein. Vielmehr soll es ein gemeinsames Verständnis, die Reflexion und den Dialog über Bewertungspraktiken fördern. Da sich diese Praktiken weiterentwickeln, können die hier vorgestellten Interpretationen und Beispiele unter Berücksichtigung der gesammelten Erfahrungen und der laufenden Diskussionen überprüft und angepasst werden.