

**Satzung zur Regelung von Struktur, Verfahren und Qualitätsstandards
für Tenure-Track-Professuren an der Universität Greifswald
(Tenure-Track-Satzung)**

Vom 24. August 2020

Änderungen:

- § 9 Abs. 1 S. 4, Abs. 5 S. 1 durch Änderungssatzung vom 02.03.2023, Hochschulöffentlichlich bekanntgemacht am 03.03.2023

Aufgrund von § 62 Absatz 3 i.V.m. § 81 Absatz 1 des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vom 5. Juli 2002 (LHG M-V - GVOBl. M-V S. 398) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 2011 (GVBl. M-V S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. November 2019 (GVOBl. M-V S. 705) erlässt der Senat der Universität Greifswald folgende Satzung zur Regelung von Struktur, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Regelungsgegenstand
- § 2 Ausschreibung
- § 3 Einstellungsvoraussetzungen
- § 4 Berufungskommission
- § 5 Berufungsverfahren/Berufungsvorschlag
- § 6 Erteilung des Rufes auf die Tenure-Track-Professur
- § 7 Einstellung
- § 8 Zwischenevaluation
- § 9 Tenure-Verfahren
- § 10 Ruferteilung/Ernennung
- § 11 Inkrafttreten

§ 1

Regelungsgegenstand

Diese Satzung regelt Struktur, Verfahren und Qualitätsstandards für Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit, die mit der Zusage verbunden sind, dass die Übernahme auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis unter der Voraussetzung erfolgt, dass im Einzelnen vorab festzulegende Leistungsanforderungen während des befristeten Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden und die Berufungsfähigkeit in einem förmlichen Verfahren festgestellt wird (Tenure-Track-Professuren, § 62a des Landeshochschulgesetzes M-V (LHG)). Ergänzend gilt die Berufsrichtlinie der Universität.

§ 2

Ausschreibung

(1) Die Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren erfolgt öffentlich und international. In dem Ausschreibungstext wird auf die Tenure-Track-Zusage hingewiesen, die nicht unter Stellenvorbehalt stehen darf. Wird eine Tenure-Track-Professur mit der Wertigkeit W2 bzw. W3 ausgeschrieben, ist in die Ausschreibung der Hinweis aufzunehmen, dass sich die Ausschreibung an hochqualifizierte Wissenschaftler*innen in einer frühen Karrierephase richtet.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jedes anstehende Berufungsverfahren frühzeitig und umfassend zu informieren. Der Ausschreibungstext ist von der Fakultät unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten abzufassen.

(3) Die Fakultät beantragt die Ausschreibung der Tenure-Track-Professur beim Rektorat. Dabei definiert sie anhand der in § 9 aufgeführten Evaluationskriterien klar und transparent die fachspezifischen Anforderungen, die der Tenure-Evaluation zugrunde gelegt werden sollen.

(4) Der Ausschreibungstext wird dem Bildungsministerium vor Veröffentlichung zur Kenntnis gegeben; erhebt das Ministerium keine Einwände, wird die Ausschreibung wie angezeigt veranlasst.

§ 3

Einstellungsvoraussetzungen

(1) Die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessor*innen mit Tenure-Track-Zusage bestimmen sich nach § 62 LHG.

(2) Die Einstellungsvoraussetzungen von W2/W3-Professor*innen auf Zeit mit Tenure-Track-Zusage bestimmen sich nach § 58 LHG.

§ 4

Berufungskommission

(1) Zur Vorbereitung des Berufungsverfahrens setzt die Fakultät unter Beachtung der Regelungen des § 59 Absatz 3 LHG und § 25 Absatz 2 Sätze 2 bis 4 der Grundordnung (GrundO) eine Berufungskommission ein.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität/Universitätsmedizin hat das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen der Kommission sowie das Antrags- und Rederecht in allen ihren Aufgabenbereich nach § 88 Absatz 1 LHG betreffenden Angelegenheiten; zu den Sitzungen ist sie rechtzeitig zu laden. Alle Unterlagen des Berufungsverfahrens, die den Mitgliedern der Kommission übermittelt werden, sind auch ihr zu übermitteln; in allen anderen Unterlagen ist ihr Einsicht zu gewähren. Sie gibt eine Stellungnahme ab, die Bestandteil des Berichts der Kommission wird. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann sich im gesamten Verfahren oder in einzelnen Sitzungen der Berufungskommission durch die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät vertreten lassen.

§ 5

Berufungsverfahren/Berufungsvorschlag

- (1) Das Berufungsverfahren zur Besetzung einer Tenure-Track-Professur erfolgt gemäß §§ 62a Absatz 3, 59 und 60 LHG.
- (2) Die Berufungskommission erarbeitet einen Berufungsvorschlag. Im Berufungsvorschlag sollen drei Bewerber*innen in bestimmter Reihenfolge benannt werden. Bei der Besetzung von Juniorprofessuren prüft die Berufungskommission, ob die Bewerber*innen die in § 62 Absatz 1 Sätze 2 bis 5 LHG genannten Regelvoraussetzungen erfüllen.
- (3) Mitglieder der Universität Greifswald dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden. Sie sollen nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt oder eine mindestens zweijährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Universität Greifswald ausgeübt haben.
- (4) Dem Berufungsvorschlag sind drei Einzelgutachten über jede*n Bewerber*in beizufügen; mindestens jeweils eines dieser Gutachten ist von einem*einer international ausgewiesenen Gutachter*in zu erstellen. Außerdem soll sich ein*e weitere*r Gutachter*in vergleichend über die Bewerber*innen äußern. Alternativ können vier vergleichende Gutachten eingeholt werden; mindestens eines davon ist von einem*einer international ausgewiesenen Gutachter*in zu erstellen. Als Gutachter*innen dürfen nur Professor*innen auswärtiger Hochschulen bestellt werden. Wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten scheint, sind auch ausländische Gutachter*innen zu beteiligen. Auf eine angemessene Beteiligung von Frauen ist zu achten.
- (5) Nach dem Votum der Berufungskommission beschließt der Fakultätsrat mit der Mehrheit der anwesenden und gem. § 52 Absatz 5 LHG stimmberechtigten Mitglieder, sodann die Hochschulleitung, über den Berufungsvorschlag. Nimmt das Rektorat zu dem Vorschlag ablehnend Stellung, so hat es seine Bedenken der Fakultät schriftlich mitzuteilen und dieser Gelegenheit zu erneuter Beratung zu geben. Der Senat ist anzuhören.
- (6) Der*die Bewerber*in hat kein Recht auf Einsicht in die Berufsakten.

§ 6

Erteilung des Rufes auf die Tenure Track-Professur

Nach Freigabe des Rufes durch das Bildungsministerium erteilt der*die Rektor*in den Ruf. Mit der Ruferteilung sind die Kriterien für die Tenure-Evaluation gem. § 2 Absatz 3 schriftlich bekannt zu geben. Sie werden Bestandteil der mit der Bewerberin*dem Bewerber abzuschließenden Berufungsvereinbarung.

§ 7

Einstellung

- (1) Die Einstellung von Tenure-Track-Professor*innen erfolgt durch das Bildungsministerium.
- (2) Die Einstellung von Juniorprofessor*innen erfolgt gemäß § 62 LHG für einen Zeitraum von zunächst drei Jahren.

(3) Die Einstellung von W2/W3-Professor*innen auf Zeit erfolgt gemäß § 61 Absatz 1 Satz 2 LHG für einen Zeitraum von mindestens vier und höchstens fünf Jahren.

§ 8

Zwischenevaluation

(1) Zur Feststellung der Bewährung eines Juniorprofessors* einer Juniorprofessorin und der Orientierung über den weiteren Karriereweg hat der Fakultätsrat in der Regel zwei Jahre nach Einstellung eine Zwischenevaluation anhand der Evaluationskriterien gem. § 2 zu veranlassen. Das Verfahren richtet sich nach § 8 der Juniorprofessor*innen-Berufungsordnung. Nach positiver Zwischenevaluation ist das Beschäftigungsverhältnis um weitere drei Jahre zu verlängern. Nach negativer Zwischenevaluation kann das Beschäftigungsverhältnis auf Antrag der*des Beschäftigten um ein Jahr verlängert werden. Über den Antrag entscheidet die Fakultätsleitung.

(2) Bei W2/W3-Professuren mit Tenure-Track findet keine Zwischenevaluation statt.

§ 9

Tenure-Verfahren

(1) Das Verfahren zur Übernahme auf die unbefristete Professur (Tenure-Verfahren) wird auf Antrag des Tenure-Track-Professors* der Tenure-Track-Professorin durch die zuständige Fakultät spätestens 15 Monate vor Ablauf des letzten Dienstjahres eingeleitet. Der Antrag kann frühestens 18 Monate vor Ablauf des letzten Dienstjahres gestellt werden. Das Tenure-Verfahren soll spätestens sechs Monate vor Ablauf des letzten Dienstjahres abgeschlossen sein. Die Einleitung des Verfahrens zur Übernahme von Juniorprofessor*innen setzt die erfolgreiche Zwischenevaluation gemäß § 8 mit der Feststellung der Bewährung der Stelleninhaberin*des Stelleninhabers voraus.

(2) Dem Antrag auf Einleitung des Tenure Track-Verfahrens ist ein Selbstbericht beizulegen. Der Selbstbericht enthält eine persönliche Stellungnahme einschließlich einer umfassenden Darstellung der bisher erbrachten Leistungen in Forschung und Lehre sowie des Engagements in der akademischen Selbstverwaltung, orientiert an den bei der Berufung festgelegten Evaluationskriterien. Der Selbstbericht enthält daneben

1. einen Lebenslauf,
2. eine Publikationsliste,
3. eine Übersicht über eingeworbene Drittmittel,
4. eine Dokumentation wissenschaftlicher Kooperationen und sonstiger wissenschaftlicher Aktivitäten,
5. eine Darstellung der angestrebten Ziele im Bereich von Forschung und Lehre für die kommenden drei Jahre,
6. eine Dokumentation des Lehrportfolios einschließlich der Ergebnisse von Lehrev Evaluationen,
7. einen Bericht über die Übernahme von Aufgaben im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung,
8. Nachweise über wahrgenommene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

(3) Das Tenure-Verfahren ist ein Berufungsverfahren mit Ausschreibungsverzicht nach § 59 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 bzw. Nr. 3 LHG, das nach den für ein solches Verfahren geltenden Regeln durchzuführen ist.

(4) Der Übergang auf die dauerhafte Professur setzt eine erfolgreiche, qualitätsgesicherte Evaluierung nach den in der Berufungsvereinbarung festgelegten Kriterien voraus. Die Evaluierung dient der Überprüfung, ob die definierten Leistungen erbracht wurden und ob die für die dauerhafte Professur notwendige fachliche und pädagogische Eignung vorliegt.

(5) Die fachspezifischen Anforderungen gem. § 2 Absatz 3 Satz 2 sind insbesondere anhand folgender Kriterien festzulegen, die der Evaluation zum Übergang auf die dauerhafte Professur zugrunde gelegt werden:

a) Im Bereich der Forschung gelten insbesondere folgende Kriterien:

- i) Qualität und Quantität von Veröffentlichungen, zum Beispiel belegt durch
 - (1) Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich sowie Beitrag zur Weiterentwicklung des Forschungsgebiets,
 - (2) Rezeption und Bewertung der Veröffentlichung in der Forschung,
 - (3) Auszeichnungen, Preise;
- ii) gegebenenfalls Einwerbung von Drittmitteln.

b) Im Bereich der Lehre gelten insbesondere folgende Kriterien

- i) Fachwissen,
- ii) Didaktik und Fähigkeit zur Vermittlung von Kompetenzen,
- iii) Lehrspektrum,
- iv) Betreuung von Studierenden, Prüfungen und Hochschulabschlussarbeiten.

Die Ergebnisse der Lehrevaluation sowie die Stellungnahme der Studiendekanin*des Studiendekans werden in die Evaluation einbezogen. Im Rahmen der Evaluation ist zudem ein hochschulöffentlicher Vortrag zu halten, der ebenfalls in die Beurteilung eingeht.

c) Weitere Leistungen, insbesondere

- i) Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- ii) Transferleistungen,
- iii) Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung und Anschlussfähigkeit an der Forschung des Fachbereichs,
- iv) Führungskompetenz (zum Beispiel Leitung von Arbeitsgruppen, Besuch entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen),
- v) Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Gremien,
- vi) Tätigkeit als Mentor*in, als Gleichstellungsbeauftragte*r, als Ombudsperson und ähnlich.

(6) Zur Beurteilung der Berufungsfähigkeit unter Berücksichtigung der festgelegten Kriterien setzt die Fakultät eine Tenure-Kommission entsprechend §§ 59 Absatz 3 LHG, 25 Absatz 2 Sätze 2 bis 4 GrundO ein. Die Tenure-Kommission erarbeitet auf der Grundlage des Selbstberichts und dreier Gutachten zu den fachlichen Leistungen der Tenure-Professorin*des Tenure-Professors, die von der Universität nicht angehörenden, international renommierten Professor*innen des betreffenden Faches erstellt werden, eine Empfehlung an den Fakultätsrat. Die an der Zwischenevaluation beteiligten Gutachter*innen können erneut als Gutachter*innen fungieren.

(7) Die Feststellung der Berufungsfähigkeit in der Tenure-Kommission erfordert die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Kommission. Wird diese Mehrheit nicht erreicht, gilt dies als Ablehnung der Feststellung der Berufungsfähigkeit. Darauf ist durch die*den Kommissionsvorsitzende*n vor der Abstimmung ausdrücklich hinzuweisen. Die Tenure-Kommission erstellt einen Evaluierungsbericht und legt diesen mit den weiteren Unterlagen (Selbstbericht, Gutachten) dem Fakultätsrat vor.

(8) Über die Feststellung der Berufungsfähigkeit beschließt der Fakultätsrat mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden und gem. § 52 Absatz 5 LHG stimmberechtigten Mitglieder. Anschließend erfolgt Vorlage an das Rektorat zur Entscheidung über die Ruferteilung. Der Senat wird angehört.

(9) Bei negativer Tenure-Evaluation kann das Beschäftigungsverhältnis auf Antrag der*des Beschäftigten um bis zu einem Jahr verlängert werden. Über den Antrag entscheidet die Fakultätsleitung.

§ 10 Ruferteilung/Ernennung

(1) Hat das Rektorat die Bewährung zur Übernahme auf die Professur auf Lebenszeit festgestellt, erteilt die Rektorin*der Rektor den Ruf und führt gemeinsam mit der Kanzlerin*dem Kanzler und der Dekanin*dem Dekan die Berufungsverhandlungen.

(2) Nach Annahme des Berufsangebots vollzieht das Bildungsministerium die Ernennung bzw. die Einstellung.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tage nach der hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Tenure-Track-Satzung vom 5. Januar 2018 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Greifswald vom 19. August 2020 und der Genehmigung der Rektorin vom 24. August 2020.

Greifswald, den 24.08.2020

- Nichtamtliche Lesefassung -

Die Rektorin
der Universität Greifswald
Universitätsprofessorin Dr. phil. Johanna Eleonore Weber

Veröffentlichungsvermerk: Hochschulöffentlich bekannt gemacht am 24.08.2020