



Amtliche Bekanntmachungen

Jahrgang 2020

Nr. 26

Rostock, 06.07.2020

Satzung für Juniorprofessuren und Tenure Track-Professuren an der
Universität Rostock vom 3. Juli 2020

Satzung für Juniorprofessuren und Tenure Track-Professuren an der Universität Rostock

vom 3. Juli 2020

Aufgrund von § 2 Absatz 1 in Verbindung mit §§ 62 Absatz 3 und § 62a Absatz 4 des Landeshochschulgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 2011 (GVOBl. M-V S. 18), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. November 2019 (GVOBl. M-V S. 705) geändert wurde, hat die Universität Rostock folgende Satzung für Juniorprofessuren und Tenure Track-Professuren an der Universität Rostock erlassen:

§ 1

Geltungsbereich und Zweck

(1) Diese Satzung gilt für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gemäß §§ 20, 22 Berufsordnung sowie für Tenure Track-Professorinnen und -Professoren gemäß § 21 Berufsordnung. Sie regelt ergänzend zu den gesetzlichen Vorgaben und der Berufsordnung den Verfahrensablauf bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur nach § 62 Absatz 2 Satz 3 Landeshochschulgesetz sowie Näheres zu Struktur, Verfahren und Qualitätsstandards bei den Evaluationsverfahren für Tenure Track-Professuren. Für die Besetzung der Juniorprofessuren und Tenure Track-Professuren gilt die Berufsordnung.

(2) Die Einrichtung von Juniorprofessuren mit oder ohne Tenure Track Option nach § 22 Berufsordnung sowie die von Tenure Track-Professuren dient der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der qualitativen und strategischen Fortentwicklung der Universität Rostock. Die vorgesehenen Evaluationsverfahren nach §§ 62 Absatz 2 Satz 3 und 62a Absatz 1 Satz 2 Landeshochschulgesetz dienen der Qualitätssicherung für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren und gewährleisten faire und attraktive akademische Karrierewege. Zugleich wird durch die Vorgaben in dieser Satzung Rechtssicherheit geschaffen und eine Gleichbehandlung sichergestellt.

§ 2

Evaluationskommissionen

(1) Evaluationskommission für Juniorprofessuren ist auf Ebene der Fakultäten die Kommission für die Zwischenevaluation gemäß § 3 Absatz 1.

(2) Evaluationskommissionen sind für Tenure Track-Professuren

1. auf Ebene der Fakultäten die Kommission für die Zwischenevaluation gemäß § 3 Absatz 1 im Falle einer Einstellung als Juniorprofessorin oder -professor und die Tenure-Evaluationskommission gemäß § 3 Absatz 2 für das Tenure-Evaluationsverfahren nach § 8 sowie

2. auf zentraler Ebene das Tenure Board gemäß § 4.

(3) Mentorinnen oder Mentoren dürfen einer Evaluationskommission nicht angehören. Mitglieder der Kommission für die Zwischenevaluation dürfen in der Tenure-Evaluationskommission erneut mitwirken. Deren Teilnahme an der Zwischenevaluation begründet ohne Weiteres keine Besorgnis der Befangenheit. Im Übrigen ist bei der Auswahl der Kommissionsmitglieder und der Gutachterinnen und Gutachter neben der §§ 20, 21 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes die universitäre „Richtlinie zur Befangenheit in Berufungsverfahren“ zu beachten.

§ 3

Evaluationskommissionen der Fakultäten

(1) Die für die Durchführung von Zwischenevaluationen zuständige Evaluationskommission einer Fakultät wird vom Dekanat im Benehmen mit dem Fakultätsrat eingesetzt. Der Kommission gehören mindestens drei und höchstens sieben Mitglieder an. Sie setzt sich zusammen aus mindestens zwei Professorinnen und Professoren und einem studentischen Mitglied. Eine angemessene Vertretung von Männern und Frauen ist anzustreben. Die Evaluationskommission prüft, ob die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat und die bei der Berufung auf die Juniorprofessur definierten Leistungen erbracht wurden.

(2) Die für die Durchführung des Tenure-Evaluationsverfahren nach § 8 zuständige Tenure- Evaluationskommission wird auf Vorschlag des Fakultätsrats vom Rektorat eingesetzt. Für die Zusammensetzung gelten §§ 4 und 8 Berufungsordnung.

§ 4

Tenure Board

(1) Das Tenure Board wird vom Rektorat eingesetzt. Es soll die Qualität im Rahmen der Evaluationen bei Tenure Track-Professuren sichern.

(2) Das Tenure Board setzt sich aus acht international ausgewiesenen Universitätsprofessorinnen und -professoren zusammen, darunter nach Möglichkeit vier Frauen und mindestens zwei auswärtige Mitglieder. Die Bereiche der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, der Ingenieurwissenschaften, der Naturwissenschaften und der Medizin sollen in der Kommission zu gleichen Anteilen vertreten sein. Die Mitglieder wählen aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertretung. Die Mitglieder werden von der Rektorin oder dem Rektor für eine Amtszeit von drei Jahren bestellt; Wiederbestellung ist zulässig.

(3) Die für Forschung zuständige Prorektorin oder der zuständige Prorektor nimmt an den Sitzungen des Tenure Boards mit beratender Funktion ohne Stimmrecht teil. Dies gilt auch für die Dekanin oder den Dekan der Fakultät der jeweils zu evaluierenden Professur. Sofern die Dekanin oder der Dekan zugleich Mentorin oder Mentor der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors ist, nimmt an den Sitzungen ein anderes Mitglied des Dekanats teil. Das Tenure Board kann darüber hinaus weitere sachverständige Personen, zum Beispiel aus dem Bereich der Personalentwicklung, sowie die Gleichstellungsbeauftragte beratend hinzuziehen.

§ 5

Evaluationskriterien

(1) Gegenstand der Zwischenevaluation und des Tenure-Evaluationsverfahrens bilden die erbrachten Leistungen in den Aufgabenbereichen Forschung und Lehre sowie die Tätigkeit in der akademischen Selbstverwaltung und die Personalführung.

(2) Die Evaluationskriterien für die Aufgabenbereiche gemäß Absatz 1 sind in Anlage 1 zu dieser Satzung aufgeführt. Die Fakultät kann im Einvernehmen mit dem Rektorat den in Anlage 1 vorgegebenen Kriterienkatalog abhängig vom Fachgebiet der jeweiligen Juniorprofessur oder Tenure Track-Professur anpassen. Die Fakultät legt fest, welche fachspezifischen Leistungsanforderungen und Kriterien bei den im Rahmen einer Juniorprofessur oder Tenure Track Professur erfolgenden Evaluationen zugrunde gelegt und

wie diese gewichtet werden; § 7 Absatz 6 bleibt hiervon unberührt. Die Leistungsanforderungen sollen vorrangig qualitativer und nicht ausschließlich quantitativer Natur sein. Bei gemeinsamen Berufungen sind die fachspezifischen Festlegungen im Benehmen mit der außeruniversitären Forschungseinrichtung festzulegen. Die fachgebietsspezifischen Leistungsanforderungen und die Kriterien für die Evaluationsverfahren sollen dem Rektorat zusammen mit dem Antrag der Fakultät nach § 3 Berufsordnung auf Besetzung der Professur vorgelegt werden. Spätestmöglicher Zeitpunkt für die abschließende Festlegung und Kommunikation der verbindlichen Leistungsanforderungen und Evaluationskriterien ist die Berufungsvereinbarung.

(3) Über die verbindlichen Leistungsanforderungen und Evaluationskriterien und über den Verfahrensablauf wird die Nachwuchswissenschaftlerin oder der Nachwuchswissenschaftler auf Nachfrage oder spätestens im Rahmen des Berufungsgesprächs zur ausgeschriebenen Professur informiert.

§ 6

Mentoring und Statusberatung bei Tenure Track-Professuren

(1) Für Tenure Track-Professorinnen und -professoren besteht ein Mentoring, welches ihnen jeweils zwei Mentorinnen oder Mentoren zur Seite stellt, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ernennung schriftlich auf ein Mentoring verzichten. Eine professorale Mentorin oder ein professoraler Mentor wird von der Fakultät vorgeschlagen. Die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor hat das Vorschlagsrecht für die zweite Mentorin oder den zweiten Mentor. Diese Person kann auch Professorin oder Professor einer anderen Universität oder einer international anerkannten Forschungseinrichtung sein. Beide Mentorinnen oder Mentoren bedürfen der Zustimmung der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors und sind von der Fakultät zu bestätigen.

(2) Mentorinnen und Mentoren haben vor allem die Aufgabe, die Tenure Track-Professorin oder den Tenure Track-Professor während der befristeten Beschäftigungsdauer bis zum Tenure-Evaluationsverfahren in ihren Aufgabenbereichen nach § 5 Absatz 1 mit Blick auf die individuell festgelegten Leistungsanforderungen zu begleiten und sie oder ihn bei der Karriereentwicklung entsprechend zu unterstützen. Dabei sollen sie auf der Grundlage ihres Wissens und ihrer Erfahrung Empfehlungen für den weiteren Verlauf der Tenure Track-Professur geben und etwaige Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen.

(3) Zu Beginn der Tenure Track-Professur und zeitnah im Anschluss an eine etwaige Zwischenevaluation sind verpflichtend Beratungsgespräche zu führen (Statusberatung). In der Statusberatung soll die Tenure Track-Professorin oder der Tenure Track-Professor über ihre Aufgabenbereiche, den Sachstand zu den vereinbarten Evaluationskriterien und darüber beraten werden, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen eine Karriere in der Wissenschaft aussichtsreich erscheint. Das Beratungsgespräch führt ein Mitglied des Dekanats unter Teilnahme etwaiger Mentoren und Mentorinnen. Bei Tenure Track-Professorinnen und -Professoren, die in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sind, ist das Statusgespräch auch unter Beteiligung der außeruniversitären Forschungseinrichtung zu führen. Auf Wunsch können auch die Gleichstellungsbeauftragte und eine Person aus dem Bereich der Personalentwicklung an dem Gespräch teilnehmen. Die Ergebnisse des Beratungsgesprächs sind vertraulich zu behandeln.

§ 7

Zwischenevaluationsverfahren bei Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track

(1) Zwischenevaluationsverfahren gemäß § 62 Absatz 2 Satz 3 Landeshochschulgesetz finden bei Juniorprofessuren statt und bei Tenure Track Professuren, wenn eine Einstellung

auf eine Juniorprofessur erfolgt. Mit der Zwischenevaluation wird festgestellt, ob die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich unter Beachtung der Leistungsanforderungen nach § 5 Absatz 2 als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat. Im Falle einer Tenure Track-Professur hat die Zwischenevaluation zusätzlich einen orientierenden Charakter hinsichtlich der notwendigen fachlichen Eignung für die spätere Lebenszeitprofessur.

(2) Das Zwischenevaluationsverfahren wird auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors an das Dekanat spätestens acht Monate vor Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur durch den Fakultätsrat eröffnet. Der Fakultätsrat setzt zugleich die Evaluationskommission gemäß § 3 Absatz 1 ein.

(3) Die Evaluationskommission fordert die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor auf, innerhalb von längstens zwei Monaten einen Selbstbericht nach den Vorgaben von Anlage 2 vorzulegen.

(4) Zur Bewertung der Leistungen holt die Evaluationskommission nach Zustimmung durch den Fakultätsrat zwei externe Gutachten ein. Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist die Richtlinie der Universität Rostock zur Befangenheit in Berufungsverfahren und die Richtlinie zur Berufung von Mitgliedern der Universität Rostock („Hausberufungen“) zu beachten. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen aus verschiedenen Wissenschaftseinrichtungen stammen, eine W2- oder W3-Professur oder eine entsprechende Position innehaben und ausgewiesene Expertise in der betreffenden Fachrichtung besitzen.

(5) Als Grundlage für ihre Beurteilung erhalten die Gutachterinnen und Gutachter den von der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor erstellten Selbstbericht. Des Weiteren nimmt die Studiendekanin oder der Studiendekan zur Lehrtätigkeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors Stellung. Die Gutachterinnen und Gutachter legen bei ihrer Beurteilung die gemäß § 5 Absatz 2 festgelegten Evaluationskriterien zugrunde. Die Gutachten sollen spätestens vier Monate vor Ablauf des dritten Beschäftigungsjahres der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors vorliegen.

(6) Auf der Grundlage des von der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor eingereichten Selbstberichts, der Stellungnahme zur Lehrtätigkeit der Studiendekanin oder des Studiendekans sowie der externen Gutachten verfasst die Evaluationskommission innerhalb von drei Wochen einen schriftlichen Bericht, in dem sie die Tätigkeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors anhand der festgelegten Evaluationskriterien bewertet und feststellt, ob sie oder er sich als Hochschullehrerin oder -lehrer bewährt hat. Für die Beurteilung sollen die Leistungen in Forschung und Lehre zu gleichen Teilen gewichtet werden. Die Juniorprofessur kann sowohl ohne eine positive Lehrevaluation als auch ohne positive Forschungsevaluation nicht verlängert werden. Das Engagement der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in der akademischen Selbstverwaltung und die Personalführung sind entsprechend der Erfahrungen und Erwartungen in dieser Entwicklungsstufe hinreichend zu würdigen. Weicht die Evaluationskommission von den Gutachten ab, ist dies zu begründen. Der Bericht endet mit einem Vorschlag zur Verlängerung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

(7) Nach dem Bericht der Evaluationskommission hat die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor eine Woche lang Gelegenheit eine Stellungnahme zum Bericht abzugeben.

(8) Im Falle einer Zwischenevaluation von Juniorprofessuren mit Tenure Track wird der Bericht der Evaluationskommission zusammen mit den zugehörigen Unterlagen und Stellungnahmen dem Tenure Board zugeleitet. Das Tenure Board nimmt innerhalb eines Monats zu dem Bericht und dem Vorschlag der Evaluationskommission über die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich Stellung. Das Tenure Board kann

den Bericht der Evaluationskommission unter Angabe von Gründen der Evaluationskommission zur erneuten Beratung zuleiten. Weicht das Tenure Board in seiner Stellungnahme vom Vorschlag der Evaluationskommission ab, so ist dies ausführlich zu begründen. Die Stellungnahme enthält eine abschließende Empfehlung, ob das Beschäftigungsverhältnis mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor verlängert werden soll.

(9) Auf der Grundlage des Berichts der Evaluationskommission und der zugehörigen Unterlagen und Stellungnahmen sowie gegebenenfalls der Stellungnahme des Tenure Boards entscheidet der Fakultätsrat, ob es dem Rektorat die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors vorschlägt. Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen und dem Rektorat unter Beifügung der Verfahrensakte mitzuteilen. Das Rektorat trifft die abschließende Entscheidung. Es bestätigt die Entscheidung des Fakultätsrats, wenn keine Verfahrens- oder Rechtsfehler vorliegen.

(10) Bei einem positiven Entscheidungsvorschlag des Fakultätsrats wird das Beschäftigungsverhältnis vom Rektorat um maximal weitere drei Jahre verlängert. Mit Aushändigung entweder der Ernennungsurkunde über die Fortsetzung des Beamtenverhältnisses oder der Berufungsurkunde und des neuen Arbeitsvertrages wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor zugleich die erfolgreiche Zwischenevaluation schriftlich bescheinigt.

(11) Eine positive Zwischenevaluation ist bei Tenure Track-Professuren Voraussetzung für die Beantragung des Tenure-Evaluationsverfahrens.

(12) Bei einem negativen Entscheidungsvorschlag des Fakultätsrats erlässt die Rektorin oder der Rektor nach vorheriger Anhörung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors einen Bescheid, mit dem das Beschäftigungsverhältnis nicht verlängert wird. Zur Begründung kann auf den Entscheidungsvorschlag des Fakultätsrats Bezug genommen werden, der dem Bescheid beizufügen ist. Mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors kann das Beschäftigungsverhältnis auf Vorschlag des Fakultätsrats vom Rektorat um bis zu einem Jahr verlängert werden.

§ 8

Tenure-Evaluationsverfahren

(1) Das qualitätsgesicherte Evaluationsverfahren gemäß § 62a Absatz 1 Satz 2 Landeshochschulgesetz bei einer Tenure Track-Professur (Tenure-Evaluationsverfahren) dient der Überprüfung, ob die bei der Einstellung auf eine Juniorprofessur oder auf eine Professur auf Zeit festgelegten Leistungsanforderungen während des befristeten Beschäftigungsverhältnisses erfüllt wurden und die für die Übernahme auf die dauerhafte Professur notwendige fachliche und pädagogische Eignung vorliegt.

(2) Der Übergang auf die Lebenszeitprofessur steht allein unter dem Vorbehalt der erfolgreichen Tenure-Evaluierung. Im Rahmen des Tenure-Evaluationsverfahrens dürfen damit keine über die bei der Einstellung der Tenure Track-Professur oder des Tenure Track-Professors gemäß § 5 Absatz 2 definierten Kriterien hinausgehenden Gesichtspunkte geprüft werden. Soweit die Evaluationskriterien bei der Einleitung des Tenure-Evaluationsverfahrens noch nicht erfüllt sind, ist die Entscheidung auf der Grundlage bisher erbrachter Leistungen und einer Prognose zu treffen, ob die Evaluationskriterien in der verbleibenden Laufzeit der Tenure Track-Professur erfüllt werden können.

(3) Das Tenure-Evaluationsverfahren soll bei einer Einstellung auf eine Juniorprofessur nach erfolgreicher Zwischenevaluation und spätestens 16 Monate vor dem Ende des sechsten Dienstjahres beziehungsweise bei einer Einstellung auf eine Professur auf Zeit

spätestens 16 Monate vor dem Ende des sechsten Dienstjahres der Tenure Track-Professur auf Antrag an das Dekanat durch die Tenure Track-Professorin oder den Tenure Track-Professor eingeleitet werden. Die Zeiten einer Verlängerung nach § 70 Absätze 3 und 4 Landeshochschulgesetz werden nicht angerechnet.

(4) In Ausnahmefällen, wie etwa zur Abwehr eines mindestens gleichwertigen auswärtigen Rufes, kann auf Antrag der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors ein vorzeitiges Tenure-Evaluationsverfahren gewährt werden. Bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen bedarf es außerdem der Zustimmung der außeruniversitären Forschungseinrichtung.

(5) Die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor kann jederzeit auf die Durchführung oder den Abschluss des Tenure-Evaluationsverfahrens verzichten. In diesem Fall wird kein Verfahren eingeleitet und ein eingeleitetes, aber noch nicht abgeschlossenes Verfahren wird durch Beschluss des Rektorats ohne Ergebnis beendet. Die Rektorin oder der Rektor teilt dies der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor mit.

(6) Es wird eine Tenure-Evaluationskommission gemäß § 3 Absatz 2 eingesetzt, welche die fachliche und pädagogische Eignung der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track Professors prüft. Hierzu fordert sie die Tenure Track-Professorin oder den Tenure Track Professor auf, innerhalb von längstens zwei Monaten einen Selbstbericht nach den Vorgaben von Anlage 2 vorzulegen. Zur Bewertung der Leistungen holt die Tenure-Evaluationskommission außerdem mindestens zwei Gutachten von Professorinnen oder Professoren anderer Universitäten ein. Ein Gutachten muss von einer international ausgewiesenen Professorin oder einem international ausgewiesenen Professor einer anderen Universität erstellt werden; wenn es das fachliche Profil der Professur gebietet, sind auch ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen. Die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter erfolgt im Einvernehmen mit dem Tenure Board. Auf eine persönliche Vorstellung nach § 12 Berufsordnung kann verzichtet werden. Im Falle eines Verzichts auf die persönliche Vorstellung nimmt die Studiendekanin oder der Studiendekan zur Lehrtätigkeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors Stellung.

(7) Auf der Grundlage aller ihr zur Verfügung stehenden Informationen, insbesondere unter besonderer Berücksichtigung der Ausführungen in den Gutachten, gibt die Tenure-Evaluationskommission einen Bericht über die Erfüllung der vereinbarten Evaluationskriterien mit einer abschließenden Empfehlung zur Übernahme auf die Lebenszeitprofessur ab. Der Bericht kann Empfehlungen an die Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor hinsichtlich der weiteren Karriere enthalten. Soweit der Bericht Ergebnissen der Zwischenevaluation widerspricht, ist eine ausführliche Begründung erforderlich.

(8) Der Bericht der Evaluationskommission wird zusammen mit den zugrundeliegenden Unterlagen vom Dekanat dem Tenure Board zugeleitet. Dieses prüft die Nachvollziehbarkeit des Verfahrens und nimmt innerhalb eines Monats zu dem Bericht und der Empfehlung der Tenure-Evaluationskommission schriftlich Stellung. Das Tenure Board kann innerhalb der Stellungnahmefrist den Bericht unter Angabe von Gründen der Tenure-Evaluationskommission zur erneuten Beratung zuleiten; in diesem Fall soll die Stellungnahme des Tenure Boards innerhalb eines Monats nach Eingang des erneut beratenen Berichts erfolgen. Weicht das Tenure Board in seiner Stellungnahme von der Empfehlung der Tenure-Evaluationskommission ab, ist dies ausführlich zu begründen.

(9) Auf Grundlage des Berichts der Tenure-Evaluationskommission und der ihm zugrundeliegenden Unterlagen sowie der Stellungnahme des Tenure Boards beschließt der Fakultätsrat über die Übernahme auf die dauerhafte Professur. Wird keine Übernahme empfohlen, gibt das Dekanat der Tenure Track-Professorin oder dem Tenure Track-Professor vor der Entscheidung des Fakultätsrates Gelegenheit, sich in Kenntnis der

Unterlagen gemäß Satz 1 schriftlich innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der Mitteilung zu äußern. Gleiches gilt, falls der Fakultätsrat ausnahmsweise von übereinstimmend einen Tenure befürwortenden Vorschlägen der Tenure-Evaluationskommission und des Tenure Boards abweichen will. Im Übrigen gilt § 15 Berufungsordnung entsprechend.

(10) Das Rektorat bestätigt den Beschluss des Fakultätsrates, wenn keine Rechts- und Verfahrensfehler vorliegen. Im Anschluss erteilt die Rektorin oder der Rektor nach Information des Akademischen Senats den Ruf. Soll eine Professur an der Theologischen Fakultät besetzt werden, bedarf dies in Bezug auf die Lehre und hinsichtlich des Bekenntnisses der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors der Zustimmung der zuständigen Landeskirche (Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland). Im Übrigen gelten § 17 Absätze 8 bis 10 Berufungsordnung.

(11) Bei negativer Tenure-Evaluation kann das Beschäftigungsverhältnis auf Antrag der Tenure Track-Professorin oder des Tenure Track-Professors vom Rektorat um bis zu einem Jahr verlängert werden.

§ 9 Inkrafttreten

(1) Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Rostock in Kraft.

(2) Die Satzung gilt für Juniorprofessorinnen und -professoren sowie für Tenure Track-Professorinnen und Tenure Track-Professoren, die nach dem Inkrafttreten der Satzung berufen worden sind.

(3) Für Juniorprofessorinnen und -professoren, die vor dem Inkrafttreten dieser Satzung berufen worden sind, findet weiterhin die Richtlinie für die Zwischenevaluation von Juniorprofessuren mit und ohne Tenure-Track nach § 62 Landeshochschulgesetz vom 8. Januar 2019 Anwendung.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Akademischen Senats der Universität Rostock vom 1. Juli 2020.

Rostock, 3. Juli 2020

Der Rektor
der Universität Rostock
Universitätsprofessor Dr. Wolfgang Schareck

Anlage 1

Evaluationskriterien nach § 5

1. Forschung

- Forschungsschwerpunkte und -projekte
 - Beitrag zur Forschung im relevanten Fachgebiet
 - Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes
 - Bereitschaft und Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung
 - Bedeutung der Forschungsarbeit im internationalen Vergleich
- Publikationen (Quantität und vor allem Qualität)
 - Plausibilität, methodische Fundierung und innovativen Charakter des Forschungsprojektes
 - Rezeption und Bewertung der Veröffentlichung in der Forschung
 - Zitationen der Publikationen und Impact-Faktoren der Zeitschriften
 - Herausgeberschaften oder Rezensionstätigkeiten
- Einwerben von Drittmitteln (Mittelgeber, Volumen)
- Wissenschaftliche Vorträge und Auszeichnungen, ggf. Listenplatzierungen
- Wissenschaftliche Kooperationen
- Transferaktivitäten (Wirtschaft, Gesellschaft, Politik)
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Betreuung von Promovierenden, inklusive Frauenanteil)

2. Lehre

- Fachwissen (theoretische Fundierung, Klarheit des Ansatzes, Materialkenntnis, Fachdidaktik)
- Didaktik (Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrformen, Lehrmaterial etc.)
- Lehrspektrum
- Einsatz von digitalen Medien und Förderung der Medienkompetenz der Studierenden
- Beratungsfähigkeit (Flexibilität, Objektivität, Verantwortung etc.)
- Evaluation der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden
- Prüfungstätigkeit und Betreuung von Abschlussarbeiten
- Internationalität (z.B. Lehrangebote in Fremdsprachen, Betreuung von internationalen Studierenden und Promovierenden)
- Lehrpreise

3. Akademische Selbstverwaltung und Personalführung

- Beteiligung an der Gremienarbeit in der Fakultät und innerhalb der Universität
- Tätigkeiten für Wissenschafts- und Standesorganisationen
- Darstellung von Führungserfahrung und -kompetenz
- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu Themen der Personalführung
- Aktivitäten zur Förderung von Gender- und Diversitäts-Maßnahmen an der Universität

Anlage 2

Selbstbericht nach § 7 Absatz 3 und § 8 Absatz 6

Der Selbstbericht besteht aus einer persönlichen Stellungnahme (1.) und einer Dokumentation (2).

1. Persönliche Stellungnahme

Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten in den vergangenen Jahren der Juniorprofessur oder Tenure Track-Professur. Hierbei soll auf die Aufgabenbereiche Forschung und Lehre sowie die Tätigkeit in der akademischen Selbstverwaltung eingegangen werden. Im Bereich Forschung sind die Forschungsschwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Vor allem der Stand der Arbeit an den wichtigsten Forschungsvorhaben soll deutlich gemacht werden. Im Bereich Lehre sollen die Einbindung in Studiengänge, die durchgeführten Lehrveranstaltungen samt Lehrinhalte kurz dargestellt werden und die Lehrformen, die angewandte Didaktik und Methodik sowie der Einsatz von Multimedia erläutert werden. In der Stellungnahme soll die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor beziehungsweise die Tenure Track-Professur neben den Erfolgen auch selbstkritisch über Hindernisse und Rückschläge im Rahmen der Lehr- und Forschungstätigkeit berichten. Darüber hinaus sollen Pläne und Konzepte für die weitere Ausgestaltung der Juniorprofessur beziehungsweise der Lebenszeitprofessur entwickelt werden.

2. Dokumentation

Die Dokumentation stellt den zweiten Teil des Selbstberichts dar und belegt die in der persönlichen Stellungnahme dargestellten Leistungen.

Sie hat folgende Unterlagen zu umfassen:

- Lebenslauf (mit Stipendien, Auszeichnungen und Preisen, beruflichen Positionen, Funktionen innerhalb und außerhalb der Universität)
- Publikationen im Berichtszeitraum
- die bereits fertig gestellten Teile langfristiger, wichtiger Forschungsvorhaben
- Skizze des Forschungsvorhabens für die weiteren Jahre der Juniorprofessur
- eingeworbene Drittmittel im Berichtszeitraum (Kurzbeschreibung, Mittelgeber, Volumen)
- Liste der Vorträge
- Lehrnachweise (Liste der durchgeführten Lehrveranstaltungen mit durchschnittlicher Teilnehmerzahl, Zahl der betreuten Abschlussarbeiten und Promotionsvorhaben, Dokumentation vorhandener Lehrevaluationen)
- Nachweise über Beratungs- und Betreuungsleistungen (Sprechstunden, sonstige Betreuung von Studierenden)
- Nachweise zur Tätigkeit in der akademischen Selbstverwaltung und zur Personalführung.