

# **Satzung der Universität Mannheim**

## **zur Regelung des Tenurierungsverfahrens nach § 51b LHG sowie des Verfahrens nach § 48 Abs. 1 S. 6 LHG (Tenure-Track-Satzung)**

**Ausfertigungsdatum:**

17. Januar 2019

**Stand:**

Bislang keine Änderungen

**Fundstellen:**

Originalrichtlinie vom 17. Januar 2019: Bekanntmachungen des Rektorats (BekR) Nr. 01/2019, Seite 5ff.

*Bei der vorliegenden Version handelt es sich um eine nichtamtliche Lesefassung, in der die oben genannten Änderungssatzungen eingearbeitet sind. Maßgeblich und rechtlich verbindlich ist weiterhin nur der in den Bekanntmachungen des Rektorats veröffentlichte Text.*

*Soweit bei der Bezeichnung von Personen die männliche Form verwendet wird, schließt diese Frauen in der jeweiligen Funktion ausdrücklich mit ein.*

**Inhalt**

Präambel .....	2
§ 1 Gegenstand.....	3
§ 2 Einrichtung und Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren.....	3
§ 3 Gleichstellung .....	3
§ 4 Berufung von Tenure-Track-Professoren .....	4
§ 5 Karriereplanung und -begleitung .....	4
§ 6 Zwischenevaluation .....	5
§ 7 Einleitung des Tenurierungsverfahrens .....	6
§ 8 Vorgezogene Einleitung des Tenurierungsverfahrens .....	7
§ 9 Fachliche Tenure-Kriterien .....	7

§ 10 Fachspezifische Richtlinien.....	8
§ 11 Am Tenurierungsverfahren beteiligte Gremien .....	8
§ 12 Befangenheit .....	9
§ 13 Ablauf des Tenurierungsverfahrens .....	9
§ 14 Abbruch des Tenurierungsverfahrens.....	11
§ 15 Ergebnis des Tenurierungsverfahrens.....	11
§ 16 Dienstzeitverlängerung bei Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben.....	12
§ 17 Vertraulichkeit.....	12
§ 18 Anwendbarkeit der Vorschriften auf das Verfahren nach § 48 Abs. 1 S. 6 LHG .....	13
§ 19 Inkrafttreten .....	13

## Präambel

<sup>1</sup>Die Universität Mannheim hat sich zum Ziel gesetzt, herausragenden Wissenschaftlern<sup>1</sup> in der frühen Qualifikationsphase international wettbewerbsfähige und attraktive Arbeits- und Karriereperspektiven zu bieten und sie langfristig an die Universität zu binden. <sup>2</sup>Es ist gleichermaßen ihr Ziel, die frühe Selbständigkeit und Selbstverantwortung der Wissenschaftler zu stärken und die Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege zu verbessern. <sup>3</sup>Die Universität Mannheim etabliert – neben der klassischen Berufung von Wissenschaftlern auf Lebenszeitprofessuren - auch die Tenure-Track-Professur nach § 51 b LHG als weiteren Karriereweg. <sup>4</sup>Darüber hinaus besteht an der Universität bereits die Berufungsmöglichkeit nach § 48 Abs. 1 S. 6 LHG. <sup>5</sup>Mit dieser überarbeiteten Satzung legt die Universität Mannheim daher Leitlinien für beide Wege zur Überführung auf Lebenszeitprofessuren fest. <sup>6</sup>In beiden Verfahrensarten kommt der Entscheidung des universitären Evaluierungsgremiums, dem Universitären Berufungsausschuss (UBA), eine grundsätzliche Bindungswirkung zu. <sup>7</sup>Darüber hinaus werden die konkreten Anforderungen für die Berufung eines Juniorprofessors auf eine W3-Professur transparent gemacht. <sup>8</sup>Diese Satzung ist insofern auch ein Element der Qualitätssicherung.

---

<sup>1</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Satzung im Folgenden durchgehend die männliche Form der Berufsbezeichnung verwendet. Alle Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen, die in dieser Satzung in männlicher Sprachform verwendet werden, gelten für Frauen in der entsprechenden weiblichen Sprachform. Dies gilt auch für die Führung von Hochschulgraden, akademischen Bezeichnungen und Titeln.

## **§ 1 Gegenstand**

- (1) <sup>1</sup>Die Universität Mannheim hat in einer Grundsatzentscheidung den Karriereweg der Tenure-Track-Professur verbindlich eingeführt. <sup>2</sup>Nach § 51b LHG ist eine Tenure-Track-Professur eine Juniorprofessur im Sinne des Landeshochschulgesetzes, bei der die Berufung mit der Zusage einer späteren Übernahme auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden ist. <sup>3</sup>Diese Satzung verwendet den Begriff „Tenure Track“ im Sinne des § 51b LHG und regelt das Qualitätssicherungskonzept i.S.d. § 51b LHG.
- (2) <sup>1</sup>Darüber hinaus sollen herausragend qualifizierten Juniorprofessoren, denen bei ihrer Berufung noch nicht verbindlich eine Übernahme auf eine Professur in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung zugesagt werden konnte, nach dem gleichen Verfahren und den gleichen Standards auf eine W3-Professur berufen werden können wie Tenure-Track-Professoren, wenn sich während der Laufzeit der Juniorprofessur eine entsprechende Möglichkeit insbesondere durch Freiwerden der hierfür erforderlichen W3-Professur ergibt. <sup>2</sup>Daher regelt diese Satzung auch das Qualitätssicherungskonzept i.S.d. § 48 Abs. 1 S. 6 LHG.
- (3) Ziel der Satzung ist, universitätsweit vergleichbare Standards beim Ablauf von Tenurierungsverfahren nach § 51b LHG sowie bei Evaluationen im Rahmen eines Berufungsverfahrens nach § 48 Abs. 1 S. 6 LHG herzustellen und für Transparenz und Verfahrenssicherheit zu sorgen.

## **§ 2 Einrichtung und Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren**

<sup>1</sup>Neu zu besetzende Tenure-Track-Professuren werden entsprechend den rechtlichen Vorgaben eingerichtet und nach den geltenden Vorschriften (insbes. §§ 51, 51 b LHG) in der Regel international ausgeschrieben. <sup>2</sup>Bei der Ausschreibung der Tenure-Track-Professur erfolgt eine verbindliche Zusage auf Übernahme auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung. <sup>3</sup>Die Tenure-Bedingungen, insbesondere die Anforderungen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen im Falle der späteren Übernahme gemäß § 48 Abs. 1 S. 4 LHG, werden bereits in der Ausschreibung benannt.

## **§ 3 Gleichstellung**

- (1) <sup>1</sup>Die Universität Mannheim betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft als ein wichtiges hochschulpolitisches und konkretes Ziel und unternimmt alle Anstrengungen, um die Kompetenzen von Frauen in Lehre und Forschung umfassend zu nutzen. <sup>2</sup>Sie sieht den Tenure Track als ein wichtiges und im Ausland bereits sehr erfolgreiches Mittel zur Karrieregestaltung gerade für weibliche Wissenschaftler.
- (2) Für die in dieser Satzung geregelten Verfahren gilt die Senatsrichtlinie zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren.

#### **§ 4 Berufung von Tenure-Track-Professoren**

- (1) <sup>1</sup>Die Einstellungsvoraussetzungen richten sich nach § 51 LHG. <sup>2</sup>Gemäß § 51b Abs. 1 S. 3 LHG gilt § 51 Abs. 6 LHG mit der Maßgabe, dass für eine Berufung die pädagogische Eignung und die besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit durch mindestens zwei externe Gutachten von international ausgewiesenen Wissenschaftlern nachgewiesen sein muss. <sup>3</sup>Wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachter zu beteiligen. <sup>4</sup>Zum Tenure-Track-Professor kann nur ernannt werden, wer die Promotion mit herausragender Qualität abgeschlossen hat. <sup>5</sup>Bei der Berufung auf eine Tenure-Track-Professur können Personen, die an der Universität Mannheim promoviert worden sind, nur in begründeten Ausnahmefällen und nur dann berücksichtigt werden, wenn sie für mindestens zwei Jahre eine Junior- oder andere Professur an einer anderen Universität innegehabt haben (Hausberufungsverbot). <sup>6</sup>Art. 33 Absatz 2 des Grundgesetzes bleibt unberührt. <sup>7</sup>Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Akademischer Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungszeiten zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen haben.
- (2) <sup>1</sup>Die Berufung der Tenure-Track-Professoren erfolgt auf Vorschlag der Berufungskommission nach Zustimmung von Fakultätsrat und Senat durch den Rektor. <sup>2</sup>Zur wegen des internationalen Wettbewerbes notwendigen Beschleunigung des Verfahrens kann auf Antrag der Fakultät die Beschlussfassung des Senats gemäß § 1 Abs. 3 der Grundordnung im elektronischen Verfahren oder in dringenden Fällen gemäß § 12 Abs. 6 der Grundordnung durch Eilentscheidung des Vorsitzenden herbeigeführt werden.

#### **§ 5 Karriereplanung und -begleitung**

- (1) <sup>1</sup>Die Fakultäten/Abteilungen benennen aus der Gruppe der Professoren Personen, die für die Aufgabe als Mentor zur Verfügung stehen. <sup>2</sup>Die Anzahl der Mentoren hat sich an der Zahl der Tenure-Track-Professoren zu orientieren. <sup>3</sup>Im Zuge der Berufungsverhandlungen kann sich der Kandidat einen Mentor aus der oben genannten Gruppe auswählen. <sup>4</sup>Dieser Mentor begleitet und berät den Tenure-Track-Professor auf dessen Wunsch während der gesamten Laufzeit der Tenure-Track-Professur, insbesondere mit Blick auf das abschließende Tenurierungsverfahren und die dafür zu erfüllenden Anforderungen. <sup>5</sup>Der Mentor führt mit dem ihm anvertrauten Tenure-Track-Professor auf dessen Wunsch regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Jahr, Gespräche über den Fortschritt und mögliche Probleme in der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung). <sup>6</sup>Darüber hinaus erfolgt vor Einleitung der Tenure-Evaluierung eine Statusberatung gemäß § 51b Abs. 2 S. 2 LHG.
- (2) Die Mentoren wirken bei der Zwischenevaluation bzw. Tenure-Evaluation nicht entscheidend mit und üben keine Vorgesetzten-Funktion gegenüber dem Mentee aus.

## § 6 Zwischenevaluation

- (1) <sup>1</sup>Tenure-Track-Professoren werden für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. <sup>2</sup>In der Regel wird zweieinhalb Jahre nach Antritt der Tenure-Track-Professur die in § 51 Abs. 7 LHG bzw. § 51b Abs. 2 LHG vorgesehene Zwischenevaluation eingeleitet und im 6. Semester der Tätigkeit durchgeführt. <sup>3</sup>Für diejenigen Dienstverhältnisse, welche zunächst auf eine Dauer von bis zu vier Jahren befristet werden, wird das Dienstverhältnis bei positiver Evaluation auf insgesamt sechs Jahre verlängert.
- (2) <sup>1</sup>Diese Zwischenevaluation stellt kein Präjudiz für den Ausgang des Tenurierungsverfahrens dar. <sup>2</sup>Es beleuchtet die erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung sowie das Potential der Forschungsagenda und dient allen Beteiligten vor allem als Frühwarnsystem, um kritische Bereiche zu erkennen.
- (3) Basis der Zwischenevaluation sind ein Selbstbericht des Tenure-Track-Professors, der folgende Unterlagen enthält:
1. Wissenschaftliches Curriculum Vitae,
  2. Darstellung der Lehr- und Forschungsleistungen,
  3. Publikationsliste,
  4. Übersicht über die eingeworbenen Drittmittel mit Listung der Gesamtfördersummen,
  5. Angaben zu Kooperationen in Forschung und Lehre sowie zu sonstigen wissenschaftlichen Aktivitäten,
  6. Darstellung des Lehrportfolios unter Einbeziehung der Übersicht über Lehrveranstaltungen und der Anzahl der abgenommenen Prüfungen inklusive der Ergebnisse aller Lehrveranstaltungsevaluationen während der Laufzeit der Tenure-Track-Professur,
  7. Übersicht über betreute abgeschlossene und laufende Studienabschlussarbeiten und Promotionen,
  8. Darstellung der Mitwirkung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung und Integration in die Fakultät/Abteilung;
  9. Dokumentation der wahrgenommenen Weiterbildungen (u.a. hochschuldidaktische Qualifizierung, Führungskompetenz)
- und ein schriftlicher Bericht des Studiendekans an den Abteilungsvorstand oder an das Dekanat; weitere Berichte aus der Fakultät/Abteilung können vom Dekanat/Abteilungsvorstand hinzugezogen werden.
- (4) <sup>1</sup>Die in Abs. 3 genannten Unterlagen werden nach Maßgabe der fachspezifischen Richtlinien (§ 10 dieser Satzung) vom Professorenkonvent der Fakultät/Abteilung i.S.v. § 11 Abs. 1 Nr. 1 dieser Satzung erörtert. <sup>2</sup>Hierbei werden die bisherigen Leistungen bewertet und kritische Punkte oder Desiderata identifiziert. <sup>3</sup>Der Tenure-Track-Professor wird durch den Abteilungsvorstand oder das Dekanat schriftlich über das Evaluationsergebnis informiert;

dieses Schreiben wird auf Wunsch des Tenure-Track-Professors von einem Entwicklungsgespräch mit dem zuständigen Mentor ergänzt. <sup>4</sup>Bei positiver Zwischenevaluation gemäß § 51 Abs. 7 LHG bzw. im Nachgang zur Zwischenevaluation gemäß § 51b Abs. 2 S. 2 LHG wird der Juniorprofessor über die einzuhaltenden Fristen für ein Tenurierungsverfahren in Kenntnis gesetzt.

## **§ 7 Einleitung des Tenurierungsverfahrens**

- (1) <sup>1</sup>Der Tenure-Track-Professor wird, vorbehaltlich einer Fristverkürzung nach § 8 dieser Satzung bzw. einer Dienstzeitverlängerung nach § 16 dieser Satzung, spätestens einen Monat vor Ablauf des fünften Dienstjahres vom Dekanat bzw. vom Abteilungsvorstand an die Möglichkeit der Eröffnung des Tenurierungsverfahrens erinnert. <sup>2</sup>Das Dekanat bzw. der Abteilungsvorstand informiert den Kandidaten dabei noch einmal über den zeitlichen Ablauf des Verfahrens und die von ihm im Rahmen des Verfahrens vorzulegenden Unterlagen, die in einem Tenure-Dossier zusammenzufassen sind. <sup>3</sup>Das Dossier enthält zumindest:
1. Wissenschaftliches Curriculum Vitae,
  2. Darstellung der Lehr- und Forschungsleistungen,
  3. Publikationsliste,
  4. Übersicht über die eingeworbenen Drittmittel mit Listung der Gesamtfördersummen,
  5. Angaben zu Kooperationen in Forschung und Lehre sowie zu sonstigen wissenschaftlichen Aktivitäten,
  6. Darstellung des Lehrportfolios unter Einbeziehung der Übersicht über Lehrveranstaltungen und der Anzahl der abgenommenen Prüfungen inklusive der Ergebnisse aller Lehrveranstaltungsevaluationen während der Laufzeit der Tenure-Track-Professur,
  7. Übersicht über betreute abgeschlossene und laufende Studienabschlussarbeiten und Promotionen,
  8. Darstellung der Mitwirkung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung und Integration in die Fakultät/Abteilung,
  9. Dokumentation der wahrgenommenen Weiterbildungen (u.a. hochschuldidaktische Qualifizierung, Führungskompetenz).
- (2) <sup>1</sup>Reicht der Kandidat den Antrag auf Einleitung des Tenurierungsverfahrens mit dem Tenure-Dossier spätestens zweieinhalb Monate nach Beginn des sechsten Dienstjahres ein, so ist das Tenurierungsverfahren eröffnet. <sup>2</sup>Reicht der Kandidat bis zu diesem Zeitpunkt keinen Antrag ein, so findet, vorbehaltlich § 32 Landesverwaltungsverfahrensgesetz, kein Tenurierungsverfahren statt und der Kandidat scheidet nach Ablauf des 6. Dienstjahres aus dem Dienst aus.

## **§ 8 Vorgezogene Einleitung des Tenurierungsverfahrens**

- (1) <sup>1</sup>Der Tenure-Track-Professor kann, insbesondere beim Vorliegen eines externen Rufs auf eine höherwertige Stelle (W2, W3 oder vergleichbare Positionen im In- oder Ausland), bereits vor Ablauf von 5 Jahren beim Dekanat bzw. Vorstand der Abteilung das Vorziehen des Tenurierungsverfahrens beantragen. <sup>2</sup>Gibt das Dekanat bzw. der Vorstand der Abteilung dem Antrag statt, so ist das Tenurierungsverfahren nach den hier festgelegten Kriterien durchzuführen.
- (2) <sup>1</sup>Hat ein Tenure-Track-Professor bei seiner Einstellung bereits hinreichende akademische Qualifikationen vorzuweisen, so kann vom Dekanat oder dem Vorstand der Abteilung auf entsprechenden Antrag des Tenure-Track-Professors beschlossen werden, den Tenure-Track zu verkürzen. <sup>2</sup>Die kürzeste Bewährungsfrist beträgt drei Jahre. <sup>3</sup>Das Tenurierungsverfahren wird dann zu Beginn des vierten Jahres eingeleitet.

## **§ 9 Fachliche Tenure-Kriterien**

- (1) <sup>1</sup>Maßgebliche Kriterien für die Tenure-Entscheidung sind herausragende Leistungen in Forschung und Lehre. <sup>2</sup>Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung sowie Engagement im universitären Gemeinwesen werden erwartet. <sup>3</sup>Mindestvoraussetzungen für die Tenurierung sind zusätzliche wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre im Sinne von § 47 Abs. 1 Nr. 4 lit. a, Abs. 2 LHG.
- (2) <sup>1</sup>Die externe Evaluation zur Feststellung, ob herausragende Leistungen insbesondere in Forschung des jeweiligen Tenure-Track-Professors vorliegen, erfolgt durch mindestens fünf auf Basis des Tenure-Dossiers erstellte Gutachten. <sup>2</sup>Die erforderliche Anzahl von Gutachten aus dem nicht deutschsprachigen Ausland wird in den fachspezifischen Richtlinien (§ 10 dieser Satzung) festgelegt. <sup>3</sup>Die Gutachter werden vom Dekanat bzw. Abteilungsvorstand bestellt. <sup>4</sup>Der Kandidat kann hierfür bis zu drei Vorschläge machen.
- (3) <sup>1</sup>Oberste Priorität im Rahmen eines Tenurierungsverfahrens hat die nachweisbar herausragende wissenschaftliche Leistung im Bereich der Forschung. <sup>2</sup>Die für die Tenurierung vorgeschlagene Person muss in der Regel auch international fachlich zu den Besten ihrer akademischen Altersgruppe in einem breit ausgesteckten Feld zählen. <sup>3</sup>Dies muss auch von den im Verfahren herangezogenen schriftlichen Gutachten festgestellt und ausreichend begründet werden. <sup>4</sup>Es gelten insbesondere folgende Kriterien:
  1. Konkurrenzfähigkeit, belegt bspw. durch:
    - a. Qualität und Quantität der Veröffentlichungen,
    - b. wissenschaftliche Vorträge und Konferenzbeiträge,
    - c. Art und Umfang der eingeworbenen Drittmittel,
    - d. Organisation von Workshops, Tagungen, Konferenzen,

2. Einbindung in die Scientific Community, belegt durch bspw.
    - a. nationale oder internationale Kooperationen,
    - b. Forschungsaufenthalte,
  3. Reputation und Sichtbarkeit, bspw. belegt durch
    - a. Auszeichnungen,
    - b. Mitgliedschaften,
    - c. Gutachtertätigkeiten.
- (4) <sup>1</sup>Im Bereich der Lehre muss eine besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Lehre nachgewiesen werden. <sup>2</sup>Hierzu werden insbesondere folgende Kriterien herangezogen:
1. Qualität der Lehre
  2. Breite des Lehrangebots und der Lehrformate
  3. Betreuung der Studierenden und ggf. Promovierenden
- <sup>3</sup>Die Leistungen sind in überprüfbarer Form nachzuweisen, insbesondere durch Lehrveranstaltungsevaluationen, eine Stellungnahme des Studiendekans sowie der Fachschaft.
- (5) Im Bereich der akademischen Selbstverwaltung kann das Engagement in Gremien auf Abteilungs-, Fakultäts- und Universitätsebene berücksichtigt werden.
- (6) <sup>1</sup>Der Kriterienkatalog gibt einen fachübergreifenden Rahmen vor. <sup>2</sup>Er ist abhängig von dem jeweiligen Fach durch fachspezifische Richtlinien nach § 10 dieser Satzung zu spezifizieren und zu gewichten. <sup>3</sup>Die Evaluationskriterien sollen den in den unterschiedlichen Fächerkulturen existierenden, nationalen wie internationalen Bewertungsmaßstäben Rechnung tragen.

## **§ 10 Fachspezifische Richtlinien**

- (1) Jede Fakultät/Abteilung gibt sich Richtlinien, die die unter § 9 dieser Satzung festgelegten Kriterien für die Tenurierung an der Fakultät/Abteilung fachspezifisch präzisieren und gewichten (*Tenure Merit Guidelines*).
- (2) Die Richtlinien bedürfen der Zustimmung des Rektorats und werden jedem Tenure-Track-Professor bei der Bewerbung und Berufung mitgeteilt.

## **§ 11 Am Tenurierungsverfahren beteiligte Gremien**

- (1) Auf Fakultätsebene sind am Tenurierungsverfahren beteiligt
  1. das Tenure Merit Committee (TMC) der Fakultät/Abteilung

<sup>1</sup>Das Tenure Merit Committee wird vom Professorenkonvent der Fakultät/Abteilung, der aus allen Lebenszeitprofessoren der Fakultät/Abteilung mit vollen Mitgliedschaftsrechten

besteht, auf 3 Jahre gewählt. <sup>2</sup>Die Wiederwahl in das TMC ist zulässig. <sup>3</sup>Es besteht aus mindestens drei W3-Professoren. <sup>4</sup>Im TMC soll die Fakultät/Abteilung breit vertreten sein.

2. der Fakultätsrat

3. eine in Übereinstimmung mit § 48 Abs. 3 LHG gebildete Berufungskommission.

<sup>1</sup>Zu Mitgliedern der Berufungskommission sollen bestellt werden

(i) alle Mitglieder des TMC,

(ii) weitere Mitglieder gemäß § 48 Abs. 3 LHG.

<sup>2</sup>Promovierte Mitarbeiter ohne Dauerstelle und Juniorprofessoren können nicht zu Mitgliedern der Berufungskommission bestellt werden.

(2) <sup>1</sup>Auf Universitätsebene sind am Tenurierungsverfahren beteiligt der Universitäre Berufungsausschuss (UBA), der Senat und das Rektorat. <sup>2</sup>Der Universitäre Berufungsausschuss wird vom Rektorat auf Vorschlag des Senats für die Dauer von drei Jahren bestellt. <sup>3</sup>Er berät Rektorat und Senat durch eine Empfehlung zur Tenure-Entscheidung. <sup>4</sup>Der UBA besteht aus sechs W3-Professoren, aus jeder der sechs Fakultäten/Abteilungen der Universität einer, sowie einem vom Rektor bestellten Mitglied des Rektorates, das den Vorsitz führt. <sup>5</sup>Eine Wiederwahl in den UBA ist zulässig. <sup>6</sup>Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte nimmt beratend an den Sitzungen des UBA teil.

(3) Auf eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter in den Gremien ist im Rahmen der Möglichkeiten der Fakultäten/Abteilungen zu achten, wobei eine überdurchschnittliche Belastung der an der Fakultät/Abteilung tätigen Frauen zu vermeiden ist.

## **§ 12 Befangenheit**

<sup>1</sup>Ist ein Mitglied eines beteiligten Gremiums befangen, nimmt es am Tenurierungsverfahren nicht teil. <sup>2</sup>Im Fall des TMC wird auf Vorschlag des Dekanats oder Abteilungsvorstandes ein Ersatzmitglied von der Fakultät/Abteilung gewählt. <sup>3</sup>Ist ein Mitglied des UBA befangen, so wird es für das Verfahren ersetzt durch einen vom Rektor im Benehmen mit dem Dekanat der betroffenen Fakultät bzw. dem Abteilungsvorstand bestellten W3-Professor.

## **§ 13 Ablauf des Tenurierungsverfahrens**

(1) <sup>1</sup>Hat der Kandidat den Antrag auf Einleitung des Tenurierungsverfahren und das Tenure-Dossier gemäß § 7 dieser Satzung fristgerecht eingereicht, so beginnt das folgende fünf-stufige Tenurierungsverfahren, wobei die jeweils nächste Stufe erreicht wird, wenn die Gremien der vorangegangenen Stufe zu einem abschließenden Votum gelangt sind und dieses Ergebnis an das für die nächste Stufe verantwortliche Gremium weitergeleitet haben. <sup>2</sup>Das Dekanat bzw. der Abteilungsvorstand begleitet und koordiniert das gesamte Tenurierungsverfahren administrativ.

(2) <sup>1</sup>Für Tenurierungsverfahren gelten die gleichen Kriterien bezüglich Sorgfalt, Dokumentation und Verfahrenstreue wie für externe Berufungsverfahren und im Übrigen die materiellen Kriterien nach §§ 9 und 10 dieser Satzung. <sup>2</sup>Die Entscheidungen der Berufungskommission, des Fakultätsrates und des UBA werden in nichtöffentlicher Sitzung, nicht im Umlaufverfahren oder in elektronischer Form, gefällt.

1. Stufe 1: Tenure Merit Committee und Berufungskommission der Fakultät/Abteilung
  - a. Arbeitsgrundlage: Tenure-Dossier des Kandidaten.
  - b. Vorgehen: Das TMC holt die in § 9 Abs. 2 dieser Satzung genannten externen Gutachten ein, sowie je ein internes Gutachten von der Fachschaft und des Studiendekans. Wenn alle Unterlagen vorliegen, tritt das TMC zusammen und berät. Im Anschluss hält der Kandidat einen hochschulöffentlichen Vortrag. Auf Basis des Vortrages, des Votums des TMC und aller genannten Unterlagen trifft die Berufungskommission ihre Entscheidung.
  - c. Ergebnis: Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrer gemäß § 51 Abs. 7 Satz 2 LHG auf der Grundlage der Kriterien nach §§ 9 und 10 und Bericht des TMC und der Berufungskommission.
2. Stufe 2: der Fakultätsrat
  - a. Arbeitsgrundlage: Tenure-Dossier, alle externen Gutachten, Gutachten von Fachschaft und Studiendekan, Bericht der Berufungskommission. Der Fakultätsrat kann mit einfacher Mehrheit beschließen, zusätzliche Gutachten einzuholen.
  - b. Ergebnis: Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrer gemäß § 51 Abs. 7 Satz 2 LHG auf der Grundlage der Kriterien nach §§ 9 und 10. Die Entscheidung ist mit Bericht und Abstimmungsergebnis zu dokumentieren.
3. Stufe 3: Universitärer Berufungsausschuss (UBA)
  - a. Arbeitsgrundlage: Alle Unterlagen aus Stufe 2, sowie die Entscheidung des Fakultätsrats mit Bericht und Abstimmungsergebnis. Der UBA kann mit einfacher Mehrheit beschließen, zusätzliche Gutachten einzuholen.
  - b. Vorgehen: Der UBA tritt für jedes Tenurierungsverfahren zusammen. Er kann mehrere Evaluierungen in einer Sitzung behandeln. Die Sitzung wird vom Rektorat im Benehmen mit der betroffenen Fakultät vorbereitet.
  - c. Ergebnis: Bericht mit Tenure-Empfehlung oder Ablehnungsempfehlung mit grundsätzlicher Bindungswirkung: eine anschließende abweichende Entscheidung des Senats oder des Rektors bedarf einer besonderen Begründung. Im Falle einer ablehnenden Empfehlung entscheidet das Rektorat über die Beendigung des Verfahrens. Beendet das Rektorat das Verfahren, ist dies abschließend und der Senat nicht mehr zu beteiligen. In diesem Fall teilt der Rektor dem Kandidaten die Entscheidung mit und informiert ihn über die Folgen gemäß § 15 Abs. 1 dieser Satzung.

#### 4. Stufe 4: Senat

- a. Arbeitsgrundlage: Bericht des UBA
- b. Vorgehen: Nach Bericht durch den Dekan/Abteilungssprecher der betroffenen Fakultät/Abteilung entscheidet der Senat, ob er der Empfehlung des UBA zustimmt. Verweigert der Senat mit einfacher Mehrheit seine Zustimmung zu einem Vorschlag des UBA, so tritt er zu einer Sondersitzung in den ersten zwei Wochen der vorlesungsfreien Zeit zusammen. In dieser Sondersitzung werden dem Senat alle dem UBA vorliegenden Unterlagen streng vertraulich zur Einsicht zur Verfügung gestellt. Auf dieser Grundlage trifft der Senat eine erneute Entscheidung darüber, ob er sich der Empfehlung des UBA anschließt oder seine Zustimmung zur Empfehlung des UBA mit einer besonderen Begründung ablehnt. Verweigert er auch in der Sondersitzung mehrheitlich seine Zustimmung zu der Empfehlung des UBA, so entscheidet das Rektorat über die Beendigung des Verfahrens. Beendet das Rektorat das Verfahren, teilt der Rektor dem Kandidaten das Ergebnis mit und informiert ihn über die Folgen gemäß § 15 Abs. 1 dieser Satzung.
- c. Ergebnis: Votum

#### 5. Stufe 5: Rektor

- a. Arbeitsgrundlage: Die vollständigen Unterlagen aus Stufe 3 und das Votum des Senats.
- b. Vorgehen: Der Rektor beruft im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium den Kandidaten in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder lehnt die Tenurierung ab. Eine Ablehnung der Tenurierung entgegen der positiven Voten von Berufungskommission, Fakultätsrat, UBA und Senat ist nur in besonders begründeten Fällen möglich.

### **§ 14 Abbruch des Tenurierungsverfahrens**

<sup>1</sup>Der Kandidat hat zu jedem Zeitpunkt des Tenurierungsverfahrens das Recht, das Verfahren abzubrechen. <sup>2</sup>Er bleibt daraufhin bis zum Ende des 6. Dienstjahres im Amt und verlässt dann die Universität.

### **§ 15 Ergebnis des Tenurierungsverfahrens**

(1) Endet das Tenurierungsverfahren mit einer Ablehnung, so ist die Fakultät bzw. die Abteilung, sofern die dienstrechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen dies nicht verbieten, grundsätzlich dazu verpflichtet, dem Betroffenen nach § 51b Abs.2 LHG ein zusätzliches Beschäftigungsjahr als Juniorprofessor anzubieten.

- (2) <sup>1</sup>Bei einem positiven Ergebnis des Tenurierungsverfahrens wird der Kandidat auf eine W3-Professur auf Lebenszeit berufen. <sup>2</sup>Die Abteilung/Fakultät stellt hierfür eine W3-Stelle zur Verfügung, die spätestens nach Ablauf von 6 Jahren mit dem Kandidaten besetzt wird. <sup>3</sup>Steht an der betroffenen Fakultät/Abteilung zu diesem Zeitpunkt diese Stelle noch nicht zur Verfügung, so stellt das Land unter Beachtung der Vorgaben des § 3 Abs. 9 StHG und der übrigen haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für eine Übergangsperiode von maximal 6 Jahren eine W3-Stelle zur Verfügung, während die Universität Mannheim entsprechend eine W1-Stelle unbesetzt lässt. <sup>4</sup>Den Antrag hierzu stellt das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät/Abteilung.
- (3) <sup>1</sup>Der auf Lebenszeit berufene Professor erhält das Grundgehalt W3 aus zentralen Mitteln aus dem Vergaberahmen. <sup>2</sup>Er erhält das für W3-Professoren übliche Aversum. <sup>3</sup>Bis zur Bereitstellung der W3-Stelle durch die Fakultät wird dieses je hälftig aus zentralen Universitätsmitteln und von der Fakultät/Abteilung bereitgestellt. <sup>4</sup>Für ein persönliches Büro und die Sekretariatsausstattung sorgt die betroffene Abteilung/Fakultät. <sup>5</sup>Berufungsverhandlungen können nur bei Vorliegen eines konkurrierenden Rufs geführt werden.
- (4) Mit Überführung auf eine reguläre W3-Professur aus dem Stellenplan der Universität Mannheim erhält der Kandidat eine dem Fach entsprechende Ausstattung.

#### **§ 16 Dienstzeitverlängerung bei Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben**

- (1) <sup>1</sup>Bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren kann die Dienstzeit auf Antrag des Tenure-Track-Professors unabhängig von einer Beurlaubung um bis zu zwei Jahre pro Kind im Rahmen einer Einzelfallentscheidung verlängert werden, um der doppelten Belastung und zeitlichen Inanspruchnahme durch die Betreuung des Kindes oder der Kinder Rechnung zu tragen. <sup>2</sup>Die Entscheidung trifft das Rektorat auf Vorschlag der Fakultät. <sup>3</sup>Im Fall einer Verlängerung wird der Zeitpunkt der Tenure-Evaluation entsprechend verschoben.
- (2) Die Regelung gilt entsprechend bei der Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger.
- (3) Verlängerungen nach Absatz 1 und 2 dürfen insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

#### **§ 17 Vertraulichkeit**

- (1) Alle am Tenurierungsverfahren beteiligten Personen sind zu strikter Vertraulichkeit verpflichtet.
- (2) <sup>1</sup>Die Entscheidungen der am Tenurierungsverfahren beteiligten Gremien erfolgen gemäß § 6 Abs. 1 S. 4 Verfahrensordnung für die Gremien der Universität Mannheim in geheimer Abstimmung. <sup>2</sup>Die Unterlagen sind vertraulich.

## **§ 18 Anwendbarkeit der Vorschriften auf das Verfahren nach § 48 Abs. 1 S. 6 LHG**

- (1) <sup>1</sup>Für einen herausragend qualifizierten Juniorprofessor, dem bei der Berufung nicht schon verbindlich eine Übernahme auf eine Professur in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung zugesagt wurde, kann die Fakultät/Abteilung auf der Grundlage eines entsprechenden Votums des TMC gem. § 13 Abs. 2 Nr. 1 a und Nr. 1 b Satz 1 und 2 sowie eines entsprechenden Fakultäts-/Abteilungsratsbeschlusses beim Rektorat die Durchführung eines Verfahrens nach § 48 Abs. 1 S. 6 LHG beantragen. <sup>2</sup>Zur Vorbereitung der Entscheidung des Fakultäts-/Abteilungsrates über die Antragstellung wird der Kandidat aufgefordert, ein Tenure-Dossier mit den in § 7 Abs. 1 dieser Satzung genannten Unterlagen vorzulegen. <sup>3</sup>Stimmt das Rektorat dem Antrag der Fakultät/Abteilung zu, so stellt die Universität beim Wissenschaftsministerium einen Antrag auf Zustimmung zur Durchführung eines Verfahrens nach § 48 Abs. 1 S. 6 LHG.
- (2) <sup>1</sup>Für die Durchführung des abgekürzten Berufungsverfahrens gelten die §§ 3, 9 bis 14, 15 Abs. 2 bis 4, 16 und 17 dieser Satzung entsprechend. <sup>2</sup>§ 13 Abs. 2 Nr. 2 dieser Satzung gilt mit der Maßgabe, dass zusätzlich vor der Befassung des Fakultätsrats der Professorenkonvent der Fakultät (§ 11 Abs. 1 Nr. 1 dieser Satzung) zu beteiligen, das TMC jedoch kein weiteres Mal zu beteiligen ist. <sup>3</sup>§ 13 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe, dass die Berufungskommission, der Professorenkonvent und der Fakultätsrat neben der Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrer gemäß § 51 Abs. 7 LHG eine Entscheidung darüber treffen, ob der Juniorprofessor auf eine W3-Professur berufen werden soll; hierbei bedarf die Entscheidung des Professorenkonvents für eine Tenure-Empfehlung mit einer Zweidrittel-Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

## **§ 19 Inkrafttreten**

*[nicht wiedergegeben]*