

Satzung der Universität Mannheim zur Regelung des Tenure-Track-Verfahrens

Präambel

Mit dieser Satzung legt die Universität Mannheim Leitlinien für die Berufung von Juniorprofessoren und -professorinnen und deren Überführung auf Lebenszeitprofessuren fest. Dieses Tenure-Track-Verfahren (TT-Verfahren) entspricht international üblichen Standards und soll die internationale Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Universität für Forscherinnen und Forscher aus dem In- und Ausland weiter erhöhen. Dazu bedarf es klarer universitätsweiter Regeln, welche die Verlässlichkeit und Transparenz der Verfahren für die Betroffenen garantieren und die Qualität der Berufungen sicherstellen.

Grundlage der hier geregelten TT-Juniorprofessur ist ein präzise konturiertes Verfahren, in dem die Leistung des Nachwuchswissenschaftlers/der Nachwuchswissenschaftlerin umfassend im Rahmen einer mehrstufigen Evaluation geprüft wird. Dieses Verfahren entspricht in seinen qualitativen Anforderungen einem W3-Berufungsverfahren und ermöglicht eine Bestenauslese, die nicht einem inneruniversitären Kohortengedanken unterliegt, sondern die nachweisbar herausragenden wissenschaftlichen Leistungen der Kandidatin bzw. des Kandidaten zum Maßstab hat. Zugleich erhält eine/ein an der Universität Mannheim zu diesem Wettbewerb angetretene/r Wissenschaftler/in eine klar definierte Perspektive auf eine Lebenszeitprofessur an der Universität Mannheim.

Die Verfahrenswege werden durch die vorliegende Satzung ab der Berufung auf die TT-Juniorprofessur transparent gemacht, insbesondere mit Blick auf die konkreten Anforderungen und Entscheidungswege. Gleichermäßen wird der gesamte Prozess einer inneruniversitären Qualitätssicherung unterzogen.

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Satzung im Folgenden durchgehend die weibliche Form der Berufsbezeichnung verwendet. Alle Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen, die in dieser Satzung in weiblicher Sprachform verwendet werden, gelten für Männer in der entsprechenden männlichen Sprachform. Dies gilt auch für die Führung von Hochschulgraden, akademischen Bezeichnungen und Titeln.

1 Geltungsbereich und Ausgangspunkt des TT Verfahrens

Das TT-Verfahren kann angewendet werden auf alle Juniorprofessuren an der Universität Mannheim, unabhängig davon, ob sie über Planstellen im Staatshaushaltsplan finanziert sind oder über Zweit- oder Drittmittel befristet geschaffen werden.

Neu zu besetzende TT-Juniorprofessuren werden entsprechend den rechtlichen Vorgaben eingerichtet und im Regelfall ohne die Hinterlegung einer konkreten W3-Stelle ausgeschrieben. Die bisherige Form des Tenure-Track mit Stellenvorbehalt (Kennzeichnung einer W3-Stelle, auf die eine Juniorprofessur „zuläuft“), ist hierbei möglich, aber nicht die Regel. TT-Juniorprofessuren werden nach den geltenden Vorschriften (insbes. §§ 48, 51 LHG) in der Regel international ausgeschrieben und im Einklang mit dem Leitfaden zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren der Universität Mannheim (Berufungsleitfaden) besetzt.

Bei der Ausschreibung der TT-Juniorprofessur wird auf den Tenure Track explizit hingewiesen. Die Berufung der TT-Juniorprofessorin erfolgt auf Vorschlag der Berufungskommission nach Zustimmung von Fakultätsrat und Senat durch die Rektorin. 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 der Vorsitzenden herbeigeführt werden.

Die Tenure-Bedingungen und -Verfahrenswege werden den Bewerberinnen bereits im Bewerbungs- sowie im anschließenden Einstellungsverfahren kommuniziert.

2 Gleichstellung

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. Sie sieht den Tenure Track als ein wichtiges und im Ausland bereits sehr erfolgreiches Mittel zur Karrieregestaltung gerade für weibliche Wissenschaftler.

Für die in dieser Satzung geregelten Verfahren gilt die Senatsrichtlinie zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren.

3 Bestellung von Juniorprofessorinnen

Die Einstellungsvoraussetzungen richten sich nach § 51 LHG. Bei der Berufung auf eine Juniorprofessur mit Tenure Track können Personen, die an der Universität Mannheim promoviert worden sind, nur in begründeten Ausnahmefällen und nur dann berücksichtigt werden, wenn sie für mindestens ein Jahr eine Junior- oder andere Professur an einer anderen Universität inne gehabt haben (Hausberufungsverbot). Art.33 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland bleibt unberührt. Für eine Berufung muss die besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit durch mindestens zwei externe Gutachten nachgewiesen sein. Zur TT-Juniorprofessorin kann nur ernannt werden, wer die Promotion mit herausragender Qualität abgeschlossen hat.

4 Karriereplanung und -begleitung

Jeder TT-Juniorprofessorin wird seitens der Fakultät bzw. der Abteilung eine fachlich einschlägige Professorin als Mentorin zur Seite gestellt. Diese fungiert als primäre Ansprechperson in der Karriereplanung, insbesondere mit Blick auf das abschließende Tenure-Verfahren und die dafür zu erfüllenden Anforderungen. Die Mentorin führt mit der ihr anvertrauten Juniorprofessorin regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Jahr, Gespräche über den Fortschritt und mögliche Probleme in der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung).

5 Fachliche Tenure-Kriterien

Maßgebliche Kriterien für die Tenure-Entscheidung sind herausragende Leistungen in Forschung und Lehre. Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung sowie Engagement im universitären Gemeinwesen werden erwartet. Insbesondere ist es für Tenure notwendig, zusätzliche wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre im Sinne von § 47 Abs. 1 Nr. 4 lit. a, Abs. 2 LHG vorweisen zu können.

a) Oberste Priorität im Rahmen eines Tenure-Verfahrens hat die nachweisbar herausragende wissenschaftliche Leistung im Bereich der Forschung. Die für Tenure vorgeschlagene Person muss in der Regel auch international fachlich zu den Besten ihres Jahrgangs in einem breit ausgesteckten Feld zählen. Dies muss auch von den im Verfahren herangezogenen schriftlichen Gutachten festgestellt und ausreichend begründet werden.

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen disziplinären Kulturen und Strukturen sind die zu erbringenden Forschungsleistungen von jeder Fakultät/Abteilung zu spezifizieren und im Rahmen fachspezifischer Leistungskriterien und -kategorien zu definieren (siehe Nr. 6). Die externe Evaluation der Forschungsleistung der jeweiligen TT-Juniorprofessorin erfolgt durch mindestens fünf auf Basis derselben Dokumente erstellte Gutachten. Die erforderliche Anzahl von Gutachten aus dem nicht deutschsprachigen Ausland wird in den fachspezifischen Richtlinien festgelegt. Die Gutachterinnen werden vom Fakultäts-/Abteilungsvorstand bestellt. Die Kandidatin kann hierfür bis zu drei Vorschläge machen.

b) Im Bereich der Lehre muss eine besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Lehre nachgewiesen werden. Innovationen in der Lehre, wie z. B. neue Lehr- und Lernformate oder besondere Unterrichtsmaterialien (Handbücher, Arbeitsbücher, eigene Kursunterlagen ...), erfahren besondere Berücksichtigung. Die Leistungen sind in überprüfbarer Form nachzuweisen, insbesondere durch Lehrveranstaltungsevaluationen, eine Stellungnahme der Studiendekanin sowie der Fachschaft.

6 Fachspezifische Richtlinien

Jede Fakultät/Abteilung gibt sich Richtlinien, die die unter Nr. 5 festgelegten Kriterien für die Vergabe von Tenure an der Fakultät/Abteilung fachspezifisch präzisieren (*Tenure Merit Guidelines*). Die Richtlinien bedürfen der Zustimmung des Rektorats und werden jeder neuen TT-Juniorprofessorin bei der Bewerbung und Berufung mitgeteilt.

7 Zwischenevaluation

Juniorprofessorinnen werden für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen auf Zeit ernannt. Für die Dienstverhältnisse, welche zunächst auf eine Dauer von bis zu vier Jahren befristet werden, wird die in § 51 Abs. 7 LHG vorgesehene Zwischenevaluation in der Regel zweieinhalb Jahre nach Antritt der TT-Juniorprofessur eingeleitet und im 6. Semester der Tätigkeit durchgeführt. Wird diese Evaluation positiv abgeschlossen, so wird das Dienstverhältnis auf insgesamt sechs Jahre verlängert.

Diese Zwischenevaluation stellt kein Präjudiz für den Ausgang des Tenure-Verfahrens dar. 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.

Basis der Zwischenevaluation sind ein Selbstbericht der Juniorprofessorin, ein Bericht der Mentorin und ein Bericht der Studiendekanin an den Abteilungs- oder Fakultätsvorstand, jeweils in schriftlicher Form; weitere Berichte aus der Fakultät/Abteilung können vom Vorstand hinzugezogen werden. Diese Berichte werden vom Abteilungs- oder Fakultätsvorstand oder – nach Maßgabe der fachspezifischen Richtlinien (Nr. 5) – von einem breiteren professoralen Gremium der Fakultät/Abteilung erörtert. Hierbei werden die bisherigen Leistungen bewertet und kritische Punkte oder Desiderata identifiziert. Die TT-Juniorprofessorin wird durch den Abteilungs- oder Fakultätsvorstand schriftlich über das Evaluationsergebnis informiert; dieses Schreiben wird von einem Entwicklungsgespräch mit der zuständigen Mentorin ergänzt. Bei positiver Zwischenevaluation wird die Juniorprofessorin über die in der zweiten Phase einzuhaltenden Fristen für ein Tenure-Verfahren in Kenntnis gesetzt.

8 Das Tenure-Verfahren: Einleitung

Ist die TT-Juniorprofessur zum Herbstsemester besetzt worden, so wird die Juniorprofessorin, vorbehaltlich einer Fristverlängerung nach Nr. 15, bis zum 30. Juni des fünften Dienstjahres vom Vorstand der Fakultät/Abteilung an die Möglichkeit der Eröffnung des Tenure-Verfahrens erinnert. Der Vorstand informiert die Kandidatin dabei noch einmal über den zeitlichen Ablauf des Verfahrens und die von ihr im Rahmen des Verfahrens vorzulegenden Materialien, die in einem Tenure-Dossier zusammenzufassen sind. Das Dossier enthält zumindest:

- Wissenschaftliches Curriculum Vitae
- Publikationsliste
- Liste der Forschungsprojekte und -kooperationen
- Aufstellung der Lehrtätigkeit mit den Ergebnissen aller Evaluationen
- Beschreibung der Aktivitäten im Bereich der Studierendenbetreuung
- Darstellung der Tätigkeiten für das universitäre bzw. wissenschaftliche Gemeinwesen
- Darlegung, inwieweit die bisherigen Erkenntnisse einen Beitrag zu zentralen Fragen des jeweiligen Feldes leisten, und zur Vision hinsichtlich zukünftiger Forschungsfragen.

Reicht die Kandidatin das Tenure-Dossier bis zum folgenden 15. Oktober ein, so ist das Tenure-Verfahren eröffnet. Reicht die Kandidatin bis zum 15. Oktober keinen Antrag ein, so findet, vorbehaltlich § 32 Landesverwaltungsverfahrensgesetz, kein Tenure-Verfahren statt und die Kandidatin scheidet nach Ablauf des 6. Dienstjahres aus dem Dienst aus.

Ist eine Juniorprofessorin nicht zum Herbstsemester eingestellt worden, so werden die Fristen des Tenure-Verfahrens schon bei der Berufung entsprechend individuell angepasst und kommuniziert.

9 Das Tenure-Verfahren: Vorgezogene Einleitung

Die TT-Juniorprofessorin 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 ein beim Vorstand der Abteilung/Fakultät das Vorziehen des Tenure-Verfahrens beantragen. Gibt der Vorstand dem Antrag statt, so ist das Tenure-Verfahren nach den hier festgelegten Kriterien durchzuführen.

Hat eine TT-Juniorprofessorin bei ihrer Einstellung auf die Juniorprofessur bereits hinreichende akademische Qualifikationen vorzuweisen, so kann vom Vorstand der Abteilung/Fakultät beschlossen werden, den Tenure-Track zu verkürzen. Die kürzeste Bewährungsfrist beträgt drei Jahre. Das Tenure-Verfahren wird dann zu Beginn des vierten Jahres eingeleitet.

10 Das Tenure-Verfahren: Beteiligte Gremien

Auf Fakultätsebene sind am Tenure-Verfahren beteiligt das Tenure Merit Committee (TMC) der Fakultät/Abteilung, eine in Übereinstimmung mit § 48 Abs. 3 LHG gebildete Berufungskommission sowie der Professorenkonvent.

Der Professorenkonvent der Fakultät/Abteilung besteht aus allen Lebenszeitprofessorinnen der Fakultät/Abteilung mit vollen Mitgliedschaftsrechten.

Das Tenure Merit Committee wird vom Professorenkonvent der Fakultät/Abteilung auf 3 Jahre gewählt. Es besteht aus mindestens drei W3-Professorinnen. Im TMC soll die Fakultät/Abteilung breit vertreten sein. In jedem Tenure-Verfahren wird die Mentorin der Kandidatin als beratendes Mitglied hinzugezogen. Auf eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter in den Gremien ist im Rahmen der Möglichkeiten des Faches zu achten, wobei eine überdurchschnittliche Belastung der an der Fakultät/Abteilung tätigen Frauen zu vermeiden ist. Die Wiederwahl in das TMC ist zulässig.

Zu Mitgliedern der Berufungskommission sollen bestellt werden (i) alle Mitglieder des TMC, (ii) weitere Mitglieder gemäß § 48 Abs. 3 LHG. Promovierte Mitarbeiterinnen ohne Dauerstelle und Juniorprofessorinnen können nicht zu Mitgliedern der Berufungskommission bestellt werden.

b) Auf Universitätsebene sind am Tenure-Verfahren beteiligt der Universitäre Berufungsausschuss (UBA), der Senat und das Rektorat.

Der Universitäre Berufungsausschuss wird vom Rektorat auf Vorschlag des Senats für die Dauer von drei Jahren bestellt. Er berät Rektorat und Senat durch eine Empfehlung zur Tenure-Entscheidung. Der UBA besteht aus sechs W3-Professorinnen, aus jeder der sechs Fakultäten/Abteilungen der Universität eine, sowie einem von der Rektorin bestellten Mitglied des Rektorates, das den Vorsitz führt. Eine Wiederwahl in den UBA ist zulässig. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte nimmt beratend an den Sitzungen des UBA teil.

11 Befangenheit

Ist ein Mitglied eines beteiligten Gremiums befangen im Sinne des Berufungsleitfadens, nimmt es am Tenure-Verfahren nicht teil. Im Fall des TMC wird auf Vorschlag des

Fakultätsvorstandes ein Ersatzmitglied von der Fakultät/Abteilung gewählt. Ist ein Mitglied des UBA befangen, so wird es für das Verfahren ersetzt durch eine von der Rektorin im Benehmen mit dem Vorstand der betroffenen Fakultät/Abteilung bestellte W3-Professorin.

12 Das Tenure-Verfahren: Prozessablauf

Hat die Kandidatin das Tenure-Dossier gemäß Nr. 8 fristgerecht eingereicht, so beginnt das folgende fünfstufige Tenure-Verfahren, 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.

Für Tenure-Verfahren gelten die gleichen Kriterien bezüglich Sorgfalt, Dokumentation und Verfahrenstreue wie für externe Berufungsverfahren. Die Entscheidungen der Berufungskommission, des Professorenkonvents und des UBA werden in nicht-öffentlicher Sitzung, nicht im Umlaufverfahren oder in elektronischer Form, gefällt.

Stufe 1: *Tenure Merit Committee und Berufungskommission der Fakultät/Abteilung*

Arbeitsgrundlage: Tenure-Dossier der Kandidatin.

Vorgehen: Das TMC holt die unter Nr. 5 genannten externen Gutachten ein, sowie je ein internes Gutachten von der Fachschaft und der Studiendekanin. Wenn alle Unterlagen vorliegen, tritt das TMC zusammen und berät. Im Anschluss hält die Kandidatin einen hochschulöffentlichen Vortrag. Auf Basis des Vortrages, des Votums des TMC und aller genannten Unterlagen trifft die Berufungskommission ihre Entscheidung.

Ergebnis: Empfehlung und Bericht der Berufungskommission. Die Berufungskommission äußert sich zu zwei Fragen. Erstens stellt sie fest, ob die Juniorprofessorin den Nachweis ihrer Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin gemäß § 51 Abs. 7, Satz 2 LHG erbracht hat. Dies ist unabhängig von der Frage einer eventuellen Habilitation der Kandidatin. Wenn diese von der Kandidatin gewünscht wird, so gelten die gesetzlichen Regeln und die entsprechenden Ordnungen der Universität, nach denen zu verfahren ist. Zweitens empfiehlt sie die Berufung der Juniorprofessorin auf eine W3-Professur an der Universität Mannheim oder empfiehlt ihre Ablehnung.

Zeitlicher Rahmen: 15. 10. – 1. 2.

Stufe 2: Professorenkonvent der Fakultät/Abteilung

Arbeitsgrundlage: Tenure-Dossier, alle externen Gutachten, Gutachten von Fachschaft und Studiendekanin, Bericht der Berufungskommission. Der Professorenkonvent kann mit einfacher Mehrheit beschließen, zusätzliche Gutachten einzuholen.

Ergebnis: (1) Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin gemäß § 51 Abs. 7, Satz 2 LHG, (2) Befürwortung oder Ablehnung der Berufung auf eine W3-Professur an der Fakultät oder Abteilung. Die Entscheidung für eine Tenure-Empfehlung muss mit Zweidrittel-Mehrheit der abgegebenen Stimmen erfolgen,

anderenfalls ist das Tenure Gesuch abgelehnt. Die Entscheidung ist mit Bericht und Abstimmungsergebnis zu dokumentieren.

Wenn der Professorenkonvent das Tenure-Gesuch ablehnt, beendet das Rektorat das Tenure-Verfahren. Die Rektorin teilt der Kandidatin die Entscheidung mit und informiert sie über die Folgen gemäß Nr. 14.

Zeitlicher Rahmen: Die ersten zwei Semesterwochen des Frühjahrssemesters

Stufe 3: Universitärer Berufungsausschuss (UBA)

Arbeitsgrundlage: Alle Unterlagen aus Stufe 2, sowie die Entscheidung des Professorenkonvents mit Bericht und Abstimmungsergebnis. Der UBA kann mit einfacher Mehrheit beschließen, zusätzliche Gutachten einzuholen.

Vorgehen: Der UBA tritt für jedes Tenure-Verfahren zusammen. Er kann mehrere Evaluierungen in einer Sitzung behandeln. Die Sitzung wird vom Rektorat im Benehmen mit der betroffenen Fakultät vorbereitet.

Ergebnis: Bericht mit Tenure-Empfehlung oder Ablehnungsempfehlung mit grundsätzlicher Bindungswirkung: eine abweichende Entscheidung der übrigen Gremien 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.

Zeitlicher Rahmen: 1. 3. – 30. 4.

Stufe 4: Senat

Arbeitsgrundlage: Bericht des UBA

Vorgehen: Nach Bericht durch die Dekanin/Abteilungssprecherin der betroffenen Fakultät/Abteilung gibt der Senat eine Stellungnahme zur Empfehlung des UBA ab. Folgt der Senat mit einfacher Mehrheit einem Vorschlag des UBA, so setzt das Rektorat diesen Vorschlag um. 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 Semesterferien zusammen, für die er alle dem UBA vorliegenden Unterlagen streng vertraulich zur Einsicht erhält. Verweigert er auch in der Sondersitzung mehrheitlich seine Zustimmung zu der Empfehlung des UBA, so setzt das Rektorat den Beschluss des Senats um.

Ergebnis: Votum

Zeitlicher Rahmen: letzte Senatssitzung des Semesters (Mitte-Ende Mai)

Stufe 5: Rektorat

Arbeitsgrundlage: Die vollständigen Unterlagen aus Stufe 3 und das Votum des Senats.

Vorgehen: Die Rektorin beruft im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium die Kandidatin in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder lehnt das Tenure-Gesuch ab. Zeitlicher Rahmen: Ende Mai bis Mitte Juni.

13 Abbruch des TT-Verfahrens

Die Kandidatin hat zu jedem Zeitpunkt des Tenure-Verfahrens das Recht, das Verfahren abzubrechen. Sie bleibt daraufhin bis zum Ende des 6. Dienstjahres im Amt und verlässt dann die Universität.

14 Ergebnis des TT-Verfahrens

Endet das Tenure-Verfahren mit einer Ablehnung des Tenure-Gesuchs, so ist die Fakultät bzw. die Abteilung, sofern die dienstrechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen dies nicht verbieten, grundsätzlich dazu verpflichtet, der Betroffenen nach § 51 Abs. 7 LHG ein zusätzliches Beschäftigungsjahr als Juniorprofessorin anzubieten.

Bei einem positiven Ergebnis des Tenure-Gesuchs wird die Kandidatin auf eine W3-Professur auf Lebenszeit berufen. Die Abteilung/Fakultät stellt hierfür eine W3-Stelle zur Verfügung, die spätestens nach Ablauf von 6 Jahren mit der TT-Juniorprofessorin besetzt wird. Steht an der betroffenen Fakultät/Abteilung zu diesem Zeitpunkt diese Stelle noch nicht zur Verfügung, so stellt das Land gemäß § 3 Abs. 9 StHG für eine Übergangsperiode von maximal 6 Jahren für die bisher besetzte W1-Stelle eine W3-Stellenhülse zur Verfügung. Den Antrag hierzu stellt das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät/Abteilung. Für die Übergangsperiode wird die W1-Stelle nicht besetzt.

Die auf Lebenszeit berufene Professorin erhält das Grundgehalt W3 aus zentralen Mitteln aus dem Vergaberahmen. Sie erhält das übliche Aversum „Mannheimer Prägung“, das bis zur Bereitstellung der W3-Stelle durch die Fakultät je hälftig aus zentralen Universitätsmitteln und von der Fakultät/Abteilung bereit gestellt wird. Für ein persönliches Büro und die Sekretariatsausstattung sorgt die betroffene Abteilung/Fakultät. Berufungsverhandlungen mit der neuen Kollegin können nur bei Vorliegen eines konkurrierenden Rufs geführt werden.

15 Fristverlängerung

Für familiäre Verpflichtungen aus wichtigem Grund, wie die Geburt von Kindern und Pflegeverpflichtungen naher Angehöriger, kann die TT-Juniorprofessorin jeder Zeit eine Beurlaubung nach § 72 LBG bzw. nach der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung beantragen. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen verlängert sich das Dienstverhältnis der betroffenen Juniorprofessorin um die Dauer der Beurlaubung.

Eine Unterbrechung der Bewährungsfrist ist auf Antrag auch bei schweren Erkrankungen möglich.

16 Vertraulichkeit

Alle am Tenure-Verfahren beteiligten Personen sind zu strikter Vertraulichkeit verpflichtet.

Die Entscheidung des Professorenkonvents in Nr. 12, Stufe 2 zur Frage der Berufbarkeit auf eine Lebenszeitprofessur sowie die Entscheidung der Rektorin in Nr. 12, Stufe 5 sind öffentlich, alle weiteren Entscheidungen und Unterlagen sind vertraulich.

17 Altfälle und Übergangsregelung

Für bereits ernannte TT-JuniorprofessorInnen, denen bei der Einstellung an der Universität Mannheim in Erwartung der Umsetzung von Tenure-Track Optionen ein Tenure Track in Aussicht gestellt wurde, ist vom betroffenen Fachbereich bzw. der Abteilung und dem Rektorat in Zusammenarbeit mit dem Ministerium eine Übergangsregelung zu treffen, welche bestmöglich der neuen Satzung entspricht.

17 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung im amtlichen Teil der Bekanntmachungen des Rektorats in Kraft.

Mannheim,



Rektor der Universität Mannheim