

# Mitteilungen der Bauhaus-Universität Weimar

<input checked="" type="checkbox"/> Der Präsident <input type="checkbox"/> Der Kanzler	<b>Satzung</b> zu Tenure-Track-Professuren und zur Durchführung von Tenure-Track-Verfahren an der Bauhaus-Universität Weimar	Ausgabe 15/2019
	erarb. Dez./Einheit BdP	Telefon 1117

Gemäß § 3 Abs. 1 i. V. m. § 35 Abs. 1 Nr. 1 des Thüringer Hochschulgesetzes vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), zuletzt geändert durch Artikel 128 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (GVBl. S. 731), hat der Senat der Bauhaus-Universität Weimar am 9. Januar 2019 die folgende Satzung beschlossen; der Präsident hat die Satzung am 15. Januar 2019 genehmigt.

## Präambel

Die Bauhaus-Universität Weimar will Nachwissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchskünstlern attraktive und planbare Karrierewege bieten, die im internationalen Vergleich wettbewerbs- und anschlussfähig sind. Sie sollen eine frühe wissenschaftliche bzw. künstlerische Selbstständigkeit ermöglichen und durch eine langfristige Bindung an die Universität auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Zu diesem Zweck schreibt die Universität befristete W1-Professuren (Juniorprofessuren) mit einer verbindlichen Entwicklungszusage (Tenure Track) aus: Mit der Ausschreibung ist die Perspektive der Berufung auf eine unbefristete höherwertige Professur verbunden. Nach einem Entwicklungszeitraum von in der Regel sechs Jahren erfolgt die Beurteilung der entsprechenden Eignung.

Die Berufung auf eine unbefristete Professur erfordert ein qualitätsgeleitetes und transparentes Verfahren, welches das Prinzip der Bestenauslese in gleichem Maße gewährleistet wie ein kompetitives Besetzungsverfahren. Die vorliegende Satzung definiert universitätsweit verbindliche Standards und Abläufe für die Durchführung eines solchen Verfahrens. Ihre Verabschiedung durch den Senat dokumentiert die verbindliche Grundsatzentscheidung der Universität für eine nachhaltige und qualitätsbewusste Etablierung der Tenure-Track-Professur als Qualifikationsweg zur Professur.

## § 1 Anwendungsbereich

(1) Die Satzung regelt die Bedingungen der Besetzung von W1-Professuren (Juniorprofessuren) mit Tenure Track, das Verfahren zur ihrer Zwischenevaluation sowie das Verfahren in dem ein Wissenschaftler/eine Wissenschaftlerin bzw. ein Künstler/eine Künstlerin, der/die an der Bauhaus-Universität Weimar eine befristete Juniorprofessur innehat, unter Ausschreibungsverzicht auf eine unbefristete höherwertige Professur berufen werden kann (Tenure-Track-Verfahren). Die Berufung erfolgt bei Feststellung der entsprechenden Berufungsfähigkeit im Zuge eines qualitätsgeleiteten und qualitätssichernden Verfahrens. Die Zielprofessur hat die Wertigkeit W3.

(2) Voraussetzung für die Durchführung eines Tenure-Track-Verfahrens an der Bauhaus-Universität Weimar ist die Ausschreibung und Besetzung einer Juniorprofessur, die mit einer verbindlichen Tenure-Track-Zusage ohne Stellenvorbehalt verbunden ist. Sofern in dieser Satzung nicht gesondert geregelt, wird das Auswahlverfahren zur Besetzung der Juniorprofessur gemäß der Berufsordnung der Bauhaus-Universität Weimar durchgeführt.

## § 2 Ausschreibung und Besetzung einer Tenure-Track-Professur

(1) Die Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren erfolgt öffentlich und in der Regel international. Der Ausschreibungstext enthält den Hinweis auf die vorgesehene Berufung auf eine höherwertige Professur ohne erneute Ausschreibung (Tenure-Track-Zusage). Die Denomination soll der geplanten Entwicklung der Professur zu einer unbefristeten Vollprofessur ihres Fachgebiets entsprechen. Die Besoldungs-/Vergütungsgruppe der Zielprofessur wird in der Ausschreibung angegeben.

(2) Nachwuchswissenschaftler/Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstler/Nachwuchskünstlerinnen, die auf eine Tenure-Track-Professur berufen werden, müssen die Einstellungs Voraussetzungen nach § 89 Abs. 2 ThürHG erfüllen. Nach einer Promotion sollen sie die Hochschule mindestens einmal gewechselt haben. Bewerber/Bewerberinnen, die an der Bauhaus-Universität Weimar promoviert wurden, sollen nur berücksichtigt werden, wenn sie nach der Promotion mindestens zwei Jahre außerhalb der Bauhaus-Universität Weimar wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren. In Berufungsverfahren zur Besetzung von Tenure-Track-Professuren soll in besonderem Maße auf die Beteiligung international ausgewiesener Vertreter/Vertreterinnen des Berufsgebiets geachtet werden; nach Maßgabe der Ausrichtung der zu besetzenden Professur sind auch Gutachter/Gutachterinnen aus dem Ausland zu beteiligen.

(3) Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Zusage werden gemäß § 89 Abs. 6 ThürHG befristet besetzt. Die Einstellung erfolgt mit einer zunächst dreijährigen Befristung. Bei Bewährung als Hochschullehrer/Hochschullehrerin nach den Ergebnissen einer entsprechenden Evaluation wird das Dienstverhältnis mit Zustimmung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin auf insgesamt sechs Jahre verlängert (§ 89 Abs. 6 Satz 2 ThürHG).

(4) Inhaber/Inhaberinnen von Juniorprofessuren gehören der Gruppe der Hochschullehrer/Hochschullehrerinnen an. Sie nehmen ihre Aufgaben in Forschung bzw. Kunst/Gestaltung und Lehre selbstständig wahr. Zur Förderung dieser Selbstständigkeit garantiert die Bauhaus-Universität Weimar Tenure-Track-Professuren eine angemessene Ausstattung, die neben Sachmitteln auch eine Personalausstattung von mindestens einer halben Mitarbeiterstelle sowie die anteilige Beteiligung an Sekretariatskapazitäten umfasst. Die Berufung berechtigt zum Führen des Titels „Professor“/„Professorin“ unter der Maßgabe, dass auf den Status als Juniorprofessor/Juniorprofessorin (mit Tenure Track) hingewiesen wird.

### **§ 3 Entwicklungszielvereinbarung**

(1) Im Zuge der Berufung auf die W1-Professur schließt das Präsidium im Einvernehmen mit der zuständigen Fakultätsleitung eine Entwicklungszielvereinbarung mit dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin ab. Die Vereinbarung bezieht sich auf die Erlangung der Berufungsfähigkeit durch die Leistungsentwicklung in den Bereichen Lehre, Forschung bzw. Kunst/Gestaltung, die Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung sowie den Ausbau von fachlichen und überfachlichen Schlüsselkompetenzen durch die Teilnahme an Weiterbildungen und Maßnahmen der Personalentwicklung.

(2) Entwicklungszielvereinbarungen sollen konkrete Ziele sowie einen Zeitplan mit Meilensteinen enthalten. Die vereinbarten Entwicklungsziele entsprechen dem Profil der in Aussicht gestellten Professur. Eine entsprechende Profilbeschreibung ist Bestandteil der Vereinbarung.

(3) Unter Berufungsfähigkeit wird die fachliche und persönliche Eignung zur Leitung einer Professur verstanden. Die Einstellungs Voraussetzungen für Professoren/Professorinnen regelt § 84 ThürHG. Professoren/Professorinnen vertreten und entwickeln ihr Fachgebiet in Lehre und Forschung bzw. Kunst/Gestaltung eigenständig auf international anerkanntem Niveau. Sie verfügen über die Fähigkeit und die Kompetenzen, akademische Nachwuchskräfte in diesem Sinne auszubilden und zu fördern. Die für die Bewertung der Eignung maßgeblichen Kriterien sind:

- erfolgreiche Publikationstätigkeit in anerkannten und qualitätsgesicherten Publikationsorganen des Fachgebiets,
- erfolgreiche Lehrtätigkeit auf der Basis von Praxiserfahrung sowie pädagogischen und methodischen Kompetenzen,
- erfolgreiche Ausbildung von Nachwuchskräften durch die Betreuung von Abschluss- und Dissertationsprojekten,
- Einwerbung von Drittmitteln und erfolgreiche Umsetzung von Drittmittelprojekten,
- Anerkennung und Sichtbarkeit in der Fachcommunity durch Beiträge zu und die Organisation von Veranstaltungen sowie ggf. die Ehrung mit Auszeichnungen und Preisen,
- Wahrnehmung von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung,
- aktive Mitwirkung in einschlägigen nationalen und internationalen Netzwerken im Rahmen von Mitgliedschaften, Gutachtertätigkeiten u. ä.,
- Beteiligung an kooperativen und fakultätsübergreifenden Projekten,
- Beiträge zum Transfer durch Kooperationen mit Partnern/Partnerinnen in Wirtschaftsunternehmen, im Kultur- und Bildungssektor, in Medien und Politik sowie durch Patent- und Produktentwicklung,

- Engagement für übergreifende strategische Belange der Fakultät und der Universität (z. B. Gleichstellung und Chancengerechtigkeit, Internationalisierung, Weiterentwicklung von Lehrangebot und Studiengängen, interdisziplinäre Zusammenarbeit, universitätsweite Nachwuchsförderung),
- Ausbau von fachlichen und überfachlichen Schlüsselkompetenzen durch Teilnahme an Weiterbildungen und Personalentwicklungsmaßnahmen,
- bei künstlerischen und gestalterischen Professuren: öffentliche, auch internationale Anerkennung und Sichtbarkeit von Werken, Inszenierungen, Objekten.

Die Kriterien sind universitätsweit einheitlich im Sinne fachspezifischer Exzellenzstandards anzuwenden.

#### **§ 4 Evaluation der Leistungen zur Bewährungsfeststellung (Zwischenevaluation)**

(1) Das auf drei Jahre befristete Dienstverhältnis wird vom Präsidium auf Empfehlung der Fakultät, welcher der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin als Erstmitglied angehört, um weitere drei Jahre verlängert, wenn sich der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin als Hochschullehrer/Hochschullehrerin bewährt hat. Der Vorschlag wird vom Fakultätsrat beschlossen. Der Beschluss wird von der Graduierungskommission der Fakultät vorbereitet. Der Graduierungskommission gehören ein Mitglied des Dekanats sowie mindestens zwei weitere Hochschullehrer/Hochschullehrerinnen und ein akademischer Mitarbeiter/eine akademische Mitarbeiterin an, die vom Fakultätsrat gewählt werden. Hochschullehrer/Hochschullehrerinnen, welche den Juniorprofessor/die Juniorprofessorin als Mentoren/Mentorinnen persönlich begleiten, sind von der Mitwirkung an der Evaluation ausgeschlossen.

(2) Das Verfahren wird spätestens acht Monate vor Ende des bestehenden Dienstverhältnisses durch die Fakultät eröffnet. Das Dezernat Personal weist das Dekanat vorab schriftlich auf das Datum hin. Das Dekanat fordert daraufhin den Juniorprofessor/die Juniorprofessorin auf, einen Selbstbericht zu verfassen, und fordert die Graduierungskommission auf, ein unabhängiges externes Fachgutachten einzuholen. Dem Selbstbericht sind Belege der beschriebenen Leistungen beizufügen. Er muss der Graduierungskommission sechs Monate vor Ablauf der Befristung vorliegen.

(3) Die Zwischenevaluation der Leistungsentwicklung orientiert sich an den vereinbarten Entwicklungszielen. Sie stützt sich auf den Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin, auf die Ergebnisse von Lehrevaluationen sowie mindestens ein externes Fachgutachten zu den Leistungen in Forschung bzw. Kunst/Gestaltung während der Zeit als Juniorprofessor/Juniorprofessorin. Die Zwischenevaluation enthält eine begründete Stellungnahme zur Verlängerung bzw. Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses. Er soll zudem eine begründete Prognose und Empfehlungen zur Erreichung der Berufungsfähigkeit im hierfür vorgesehenen Zeitraum enthalten. Schlägt die Graduierungskommission die Nichtverlängerung vor, ist dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin zunächst Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(4) Der Dekan/die Dekanin holt den Beschluss des Fakultätsrats ein und übergibt die verfahrensrelevanten Unterlagen spätestens drei Monate vor Ende des bestehenden Dienstverhältnisses dem Präsidium. Die Unterlagen umfassen:

- a) Empfehlung und Abstimmungsergebnis des Fakultätsrats,
- b) internes Fachgutachten der Graduierungskommission,
- c) Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin mit Anlagen,
- d) Ergebnisse von Lehrevaluationen,
- e) externe(s) Fachgutachten,
- f) individuelle Entwicklungszielvereinbarung,
- g) Profilbeschreibung der Professur,
- h) sowie bei Vorschlag der Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses: Stellungnahme des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin.

(5) Die Entscheidung des Präsidiums erfolgt nach Zuleitung und Prüfung der Unterlagen unverzüglich. Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen.

(6) Sofern im Ergebnis der Zwischenevaluation nach der ersten Phase der Juniorprofessur keine Bewährung festgestellt wird, kann das Dienstverhältnis mit Zustimmung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin um bis zu einem Jahr verlängert werden.

## **§ 5 Evaluation der Leistungen zur Feststellung der Berufungsfähigkeit und Berufung auf die höherwertige Professur (Tenure-Track-Verfahren)**

(1) Die Berufung auf die mit der Ausschreibung in Aussicht gestellte W3-Professur erfolgt, wenn sich der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin im hierfür vorgesehenen Zeitraum durch weitergehende Leistungsentwicklung die Berufungsfähigkeit erlangt. Es gelten die Einstellungs Voraussetzungen für Professoren/Professorinnen nach § 84 ThürHG. Die Feststellung der Berufungsfähigkeit erfolgt im Rahmen eines qualitätsgeleiteten Verfahrens durch eine Evaluationskommission, deren Zusammensetzung die Anforderungen an eine Berufungskommission zur Besetzung einer W3-Professur erfüllt. Auf dieser Basis entscheidet das Präsidium über die Übertragung der höherwertigen Professur.

(2) Das Verfahren zur Feststellung der Berufungsfähigkeit wird in der Regel anderthalb Jahre, spätestens jedoch ein Jahr vor dem Auslaufen des bestehenden Dienstverhältnisses von der Fakultät eröffnet, welcher der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin als Erstmitglied angehört. Das Dezernat Personal weist das Dekanat vorab schriftlich auf das Datum hin. Das Dekanat fordert daraufhin den Juniorprofessor/die Juniorprofessorin zur Vorlage eines Selbstberichts sowie eines Konzepts zur Ausgestaltung der Professur auf und leitet die Bildung einer Evaluationskommission ein. Dem Selbstbericht sind Belege der beschriebenen Leistungen beizufügen. Er muss binnen drei Monaten nach Verfahrenseröffnung der Evaluationskommission vorliegen. Soll im begründeten Einzelfall gemäß § 5 Abs. 13 vom für die Entwicklung der Professur vorgesehenen Zeitplan abgewichen werden, kann das Verfahren auch auf Antrag des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin eröffnet werden.

(3) Die Evaluation der während der Zeit der Juniorprofessur erbrachten Leistungen und die Bewertung der Berufungsfähigkeit für die in Aussicht gestellte W3-Professur orientieren sich an den vereinbarten Entwicklungszielen. Sie stützt sich auf den Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin, das Konzept des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin zur Ausgestaltung der Professur, einen hochschulöffentlichen Vortrag des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin, ein persönliches Gespräch des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin mit der Evaluationskommission sowie mindestens drei Gutachten von auswärtigen Professoren/Professorinnen des Berufsgebiets. Um die Grundlage für die Bewertung der didaktischen Kompetenzen zu erweitern, kann zusätzlich eine Probelehrveranstaltung durchgeführt und bewertet werden. Mit der Einladung wird der Juniorprofessor/die Juniorprofessorin über den Ablauf und die Ziele der Veranstaltung informiert.

(4) Die Evaluationskommission entspricht mit Ausnahme der in § 5 Abs. 5 getroffenen Sonderregelungen zur fakultätsübergreifenden Beteiligung einer Berufungskommission gemäß § 3 Abs. 1a der Berufsordnung der Bauhaus-Universität Weimar.

1. stimmberechtigte Mitglieder: fünf Hochschullehrer/Hochschullehrerinnen, von denen mindestens einer/eine nicht der Bauhaus-Universität Weimar angehört; zwei Studierende; zwei akademische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen;
2. beratende Mitglieder: ein Berufungsbeauftragter/eine Berufsbeauftragte des Präsidiums, der/die einer anderen Fakultät angehört; der Geschäftsführer/die Geschäftsführerin der Fakultät; die Gleichstellungsbeauftragte der Universität oder eine von ihr beauftragte Fachvertreterin; der Beauftragte/die Beauftragte für Diversität oder ein von ihm/ihr beauftragter Fachvertreter/eine von ihm/ihr beauftragte Fachvertreterin; sowie im Falle eines Juniorprofessors/einer Juniorprofessorin mit Schwerbehinderung die Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen.

Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder der Evaluationskommission sollen Frauen sein (vgl. § 85 Abs. 9 ThürHG).

(5) Die Evaluationskommission hat einen Vorsitzenden/eine Vorsitzende, der/die das Verfahren leitet und einen Abschlussbericht verfasst. Er/sie wird vom Präsidium im Benehmen mit der Fakultätsleitung aus dem Kreis der Hochschullehrer/Hochschullehrerinnen bestellt. Der Vorsitzende/die Vorsitzende soll einer anderen als der Fakultät angehören, an der die Professur angesiedelt ist. Der Kreis der stimmberechtigten Mitglieder soll mindestens ein weiteres fakultätsfremdes Mitglied umfassen, das auf Vorschlag des Präsidiums vom Fakultätsrat der Fakultät gewählt wird, an dem das Verfahren durchgeführt wird. Mitglieder der ständigen Tenure-Kommission können gemäß § 9 Abs. 4 beratend am Verfahren beteiligt sein. Professoren/Professorinnen, welche den Juniorprofessor/die Juniorprofessorin als Mentoren/Mentorinnen persönlich begleiten, sind von der Mitwirkung am Verfahren ausgeschlossen.

(6) Die Evaluationskommission benennt mindestens drei auswärtige Professoren/Professorinnen, die Gutachten zur Leistungsentwicklung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin verfassen. In den Gutachten ist insbesondere zu begründen, ob die Voraussetzungen für eine Berufung im Sinne fachspezifischer und internationaler Leistungs- und Qualitätsstandards erfüllt sind. Die Gutachter/ Gutachterinnen sollen international ausgewiesene Vertreter/Vertreterinnen des Berufsgebiets und Professoren/Professorinnen sein; nach Maßgabe der Ausrichtung der zu besetzenden Professur sind Gutachter/Gutachterinnen aus dem Ausland zu beteiligen. Mindestens ein Gutachten soll von einer Frau verfasst werden; Ausnahmen sind gesondert zu begründen. Als Grundlage für die Gutachtertätigkeit stellt der Vorsitzende/die Vorsitzende der Evaluationskommission folgende Unterlagen zur Verfügung:

- a) Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin mit sämtlichen Anlagen,
- b) Konzept des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin für die Ausgestaltung der Professur,
- c) Ergebnisse von Lehrevaluationen,
- d) individuelle Entwicklungszielvereinbarung,
- e) Profilbeschreibung der Professur.

(7) Die Evaluationskommission lädt den Juniorprofessor/die Juniorprofessorin zu einem hochschulöffentlichen Vortrag und einem persönlichen Gespräch ein. Das persönliche Gespräch sowie die Diskussion der Evaluationskommission zur Auswertung der Gutachten, des Vortrags und des Gesprächs werden protokolliert.

(8) Zum Abschluss des Verfahrens fasst der Vorsitzende/die Vorsitzende der Evaluationskommission einen Bericht, der eine ausführliche Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin zur Berufung auf die W3-Professur enthält. Führt die Evaluation zu einem abschlägigen Urteil zur Berufungsfähigkeit, ist dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin zunächst Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(9) Der Bericht zur Feststellung der Berufungsfähigkeit wird dem Fakultätsrat zum Beschluss vorgelegt. Das Dekanat übergibt die verfahrensrelevanten Unterlagen spätestens sechs Monate vor Auslaufen des bestehenden Dienstverhältnisses an das Präsidium. Die Unterlagen umfassen:

- a) Beschluss und Abstimmungsergebnis des Fakultätsrats,
- b) Abschlussbericht des Vorsitzenden/der Vorsitzenden der Evaluationskommission,
- c) Verfahrensprotokoll,
- d) Selbstbericht des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin mit Anlagen,
- e) Konzept des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin zur Ausgestaltung der Professur,
- f) Ergebnisse von Lehrevaluationen,
- g) mindestens drei externe Gutachten,
- h) individuelle Entwicklungszielvereinbarung,
- i) Profilbeschreibung der Professur.
- j) sowie bei abschlägiger Beurteilung der Berufungsfähigkeit: Stellungnahme des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin.

(10) Das Präsidium holt die Stellungnahme des Senats ein und entscheidet unter Berücksichtigung der Voten der beteiligten Selbstverwaltungsgremien über die Berufung. Der Präsident kann ein zusätzliches externes Gutachten einholen. Die Entscheidung soll spätestens drei Monate vor dem Ende des bestehenden Dienstverhältnisses feststehen.

(11) Der Präsident/die Präsidentin, der Kanzler/die Kanzlerin und der Dekan/die Dekanin der Fakultät führen mit dem Professor/der Professorin ein Gespräch zur künftigen Entwicklung der Professur und ihrer Ausstattung. Das Dezernat Personal leitet das förmliche Ernennungsverfahren ein. Die Ernennung erfolgt unter Übergabe der Ernennungsurkunde durch den Präsidenten/die Präsidentin.

(12) Fällt das Ergebnis der Evaluation der Berufungsfähigkeit negativ aus, kann das Dienstverhältnis mit Zustimmung des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin um bis zu einem Jahr verlängert werden.

(13) Der Zeitpunkt der Tenure-Evaluation kann im besonders begründeten Einzelfall vorgezogen werden, wenn:

1. der Ruf auf eine höherwertige Professur an einer anderen Universität abgewehrt werden soll,
2. wenn auf einem alternativen Karriereweg zur Professur bereits hervorstechende Leistungen erbracht und durch Erfolg in Verfahren belegt wurden, welche die Bestenauslese durch Ausschreibung, Bewerbung und/oder Begutachtung absichern (z.B. Einwerbung einer Förderung durch ein hochschulübergreifendes Programm mit entsprechenden Vergabebestimmungen). Auf Antrag der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors prüft die Hochschulleitung den Sachverhalt und beschließt nach Rücksprache mit der betreffenden Fakultät über die Einleitung des Verfahrens.

## **§ 6 Förderung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

(1) Bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder oder der Pflege eines nahen Angehörigen wird das befristete Beschäftigungsverhältnis bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen auf Antrag um bis zu einem Jahr pro Kind bzw. Angehörigem, insgesamt um höchstens zwei Jahre verlängert (vgl. § 89 Abs. 6 ThürHG).

(2) Im Rahmen von Berufungsverfahren sowie von Verfahren zur Feststellung von Bewährung, Leistungs-entwicklung und Berufungsfähigkeit sind die individuellen Lebensumstände der Kandidaten/Kandidatinnen angemessen zu berücksichtigen (z.B. Mutterschutz, Elternzeiten, Betreuung minderjähriger Kinder, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen, physische oder psychische Beeinträchtigungen).

## **§ 7 Mentoring, Personalentwicklung und Feedbackgespräche**

(1) Die Bauhaus-Universität Weimar verfügt über ein vom Senat bestätigtes Personalentwicklungskonzept für den akademischen Nachwuchs und unterstützt die Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen auf ihrem Entwicklungsweg zur Berufungsfähigkeit durch zielgruppengerechte Personalentwicklungsmaßnahmen und ein freiwilliges Mentoring-Programm. Näheres ist in der individuellen Entwicklungszielvereinbarung zu regeln.

(2) Im Benehmen mit den Fakultäten benennt das Präsidium Professoren/Professorinnen, die als Mentoren/Mentorinnen zur Verfügung stehen. Die Anzahl bemisst sich an der Anzahl der jeweils besetzten Tenure-Track-Professuren. Jeder Juniorprofessor/jede Juniorprofessorin kann aus dieser Gruppe bis zu zwei Mentoren/Mentorinnen auswählen, die ihn/sie auf dem Entwicklungsweg zur Berufungsfähigkeit auf eine W3-Professur beratend begleiten. Mindestens ein Mentor/eine Mentorin soll ein nahestehendes Fachgebiet vertreten. Die Ausgestaltung des Mentorings orientiert sich an der individuellen Entwicklungszielvereinbarung und dem Personalentwicklungskonzept der Bauhaus-Universität Weimar.

(3) Während der Laufzeit der befristeten Juniorprofessur führt der Dekan/die Dekanin der Fakultät pro Jahr ein Feedbackgespräch zur Leistungsentwicklung mit dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin. Die Mentoren/Mentorinnen können an dem Gespräch teilnehmen.

## **§ 8 Qualitätssicherungskonzept**

(1) Die Bauhaus-Universität Weimar verfügt über ein vom Senat bestätigtes Berufungs- und Karrierekonzept zur Qualitätssicherung bei der Ausschreibung, Besetzung, Personalentwicklung und Evaluation von Tenure-Track-Professuren (Leitlinien zur Ausgestaltung von Karrierewegen für akademische Nachwuchskräfte an der Bauhaus-Universität Weimar).

(2) Über die geltenden Bedingungen und Verfahrensabläufe werden die Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen zum Zeitpunkt der Berufung informiert.

(3) Das Qualitätssicherungskonzept wird evaluiert und weiterentwickelt. Zuständig ist das Präsidium der Bauhaus-Universität Weimar.

## **§ 9 Ständige Tenure-Kommission**

(1) Der Senat richtet im Einvernehmen mit dem Präsidium eine ständige Tenure-Kommission ein. Sie besteht aus einem Mitglied des Präsidiums, das die Kommission leitet, zwei Hochschullehrern/Hochschullehrerinnen, einem akademischen Mitarbeiter/einer akademischen Mitarbeiterin und einem Studenten/einer Studentin. Die Kommission tagt mindestens einmal im Semester. Der für Berufsangelegenheiten zuständige Referent/die für Berufsangelegenheiten zuständige Referentin im Büro des Präsidenten unterstützt die Kommission bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

(2) Die Kommission berät das Präsidium bei der Ausschreibung, Besetzung, Personalentwicklung und Evaluation von Tenure-Track-Professuren. In dieser Funktion formuliert sie Empfehlungen zur nachhaltigen und qualitätsgesicherten Implementierung des Karrierewegs Tenure Track sowie zur Weiterentwicklung der entsprechenden Konzepte.

(3) Die Kommission hat das Recht, einen Vertreter/eine Vertreterin zu entsenden, der/die an Tenure-Track-Verfahren gemäß § 5 mit beratender Stimme teilnimmt. Sie ist hierzu verpflichtet, wenn das Präsidium oder der Senat sie durch einen entsprechenden Beschluss zur Entsendung eines Vertreters/einer Vertreterin auffordert.

### **§ 10 Inkrafttreten**

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in den Mitteilungen der Bauhaus-Universität Weimar in Kraft.

Senatsbeschluss am 9. Januar 2019

Prof. Dr. Winfried Speitkamp  
Präsident

Die Satzung ist genehmigungsfähig.

Rainer Junghanß  
Justitiar

Genehmigt am 15. Januar 2019

Prof. Dr. Winfried Speitkamp  
Präsident