

## Leitlinie des Rektorats der Universität Bremen zur Ausgestaltung von *Tenure-Track*-Professuren

<b>Vorwort</b> .....	<b>2</b>
<b>Grundsätze</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Zielgruppe für <i>Tenure-Track</i>-Professuren</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Geschlechtergerechtigkeit und Diversität</b> .....	<b>3</b>
<b>3 Besondere Aspekte des Auswahlverfahrens</b> .....	<b>3</b>
3.1 Potentialeinschätzung .....	4
3.2 Hinweise zur Promotion bei <i>Tenure-Track</i> -Professuren.....	4
3.3 Hinweise zur Auslegung des § 117 BremBG .....	5
<b>4 Berufungsverhandlungen und Ausstattung</b> .....	<b>5</b>
<b>5 Besondere Rechte</b> .....	<b>6</b>
5.1 Lehrverpflichtung & Forschungssemester .....	6
5.2 Selbstverwaltung .....	6
5.3 Mentoring.....	6
5.4 Personalentwicklung .....	6
<b>6 Evaluationsvereinbarung</b> .....	<b>7</b>
6.1 Beschreibung des Verfahrens.....	7
6.2 Formale Anforderungen .....	7
<b>7 Zwischenevaluation</b> .....	<b>7</b>
<b>8 Verlängerungsmöglichkeiten</b> .....	<b>7</b>
8.1 Bei negativer Evaluation .....	7
8.2 Bei Geburt oder Adoption eines Kindes .....	8
<b>9 Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (Kooperationen)</b> .....	<b>8</b>
<b>10 Aufhebung alter Beschlüsse</b> .....	<b>8</b>

## VORWORT

Im Wettbewerb um die besten Köpfe will die Universität Bremen den Anforderungen der nächsten Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gerecht werden. Es geht um transparente und planbare Karrierewege, attraktive Arbeitsbedingungen, Chancengerechtigkeit und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die nächste Generation wird vielfältiger, internationaler, kooperativer und weiblicher sein. Um ihre Potentiale voll entfalten zu können, wird sie vor allem Freiräume, aber auch Unterstützung benötigen. Der *Tenure-Track* eignet sich in besonderer Weise dafür, dieses Ziel zu erreichen, weil er am Beginn der wissenschaftlichen Karriere ansetzt und dynamisch ausgestaltet werden kann. Darüber hinaus ist der *Tenure-Track* international in hohem Maß anerkannt und erhöht damit die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Universität.

Die Berufung akademisch junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf *Tenure-Track*-Professuren entspricht dem Ziel der „Universitätsstrategie 2018-2028“, junge Talente und ihre Selbständigkeit zu fördern. Das Rektorat begrüßt den mit dem *Tenure-Track* einhergehenden Kulturwandel innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems. Er wird dazu beitragen, dass sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern früher für einen Verbleib in diesem System entscheiden können. An der Universität Bremen wird das Rektorat dafür Sorge tragen, dass die gesamte wissenschaftliche Personalstruktur weiterentwickelt wird: Der *Tenure-Track* zur Professur wird optimal durch den *Tenure-Track* zum *Senior Researcher* bzw. *Senior Lecturer* ergänzt, womit Karrierewege auch außerhalb der Professur zur Verfügung stehen. Mit folgender Leitlinie formuliert das Rektorat, welche Intentionen mit dem *Tenure-Track* verbunden sind.

## GRUNDSÄTZE

*Tenure-Track*-Professuren sind der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zugeordnet, d.h. sie nehmen ihre Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre in ihren Fächern sowie die sonstigen Aufgaben selbständig wahr. Die Berufung auf eine *Tenure-Track*-Professur erfolgt ohne Stellenvorbehalt, d.h. mit einer verbindlichen Zusage zur Übertragung einer unbefristeten Professur nach positiver Evaluation gemäß § 18a BremHG.

*Tenure-Track*-Professuren werden in der Regel in der Besoldungsgruppe W1 besetzt. Bei erfolgreicher *Tenure*-Evaluation wird eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in der Besoldungsgruppe W2 übertragen. In besonders begründeten Fällen kann die *Tenure-Track*-Professur in der Besoldungsgruppe W2 besetzt und bei erfolgreicher Evaluation eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in der Besoldungsgruppe W3 übertragen werden. Die besondere Begründung für einen *Tenure-Track* von W2 nach W3 bedarf einer fachlichen Begründung, da für W2-Professuren die Einstellungsbedingungen des § 116 Abs. 3 BremBG gelten, d.h. es müssen neben der Promotion zusätzliche wissenschaftliche Leistungen vorliegen, die habilitationsäquivalent sind. Üblicherweise werden zusätzliche wissenschaftliche Leistungen in der mittleren Karrierephase erworben. Der *Tenure-Track* von W2 nach W3 steht daher in einem Konflikt zu dem Ziel, die *Tenure-Track*-Professur in einer frühen Karrierephase, d.h. kurz nach der Promotion, zu etablieren. Ein *Tenure-Track* von W2 nach W3 kann daher nur bei sehr dynamischen, innovativen Fachgebieten vereinbart werden, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen zu einem sehr frühen Zeitpunkt in der akademischen Karriere und von einem ausreichend großen Bewerberinnen- und Bewerberfeld erreicht werden. Die Einzelheiten werden in der Freigabe durch die Rektorin bzw. den Rektor geregelt.

Vor der Freigabe durch die Rektorin bzw. den Rektor finden die Planung und die Abstimmung über die Besetzung von *Tenure-Track*-Professuren auf mehreren Ebenen statt. Die Grundlage hierfür bildet der jeweils gültige Wissenschaftsplan des Landes unter Einschluss der zugehörigen Zielvereinbarungen der Universität Bremen mit der senatorischen Behörde. Auf Seiten der Universität wird der entsprechende Hochschulentwicklungsplan durch den Akademischen Senat verabschiedet. In den Perspektivgesprächen zwischen dem Rektorat und den Fachbereichen wird in zweijährigem Rhythmus die Stellenplanung sowohl im Bereich der Professuren als auch im Bereich des akademischen Mittelbaus diskutiert. Planungsvorgabe ist das jeweilige Personalstrukturkonzept der Fächer bzw. Fachbereiche.

## 1 ZIELGRUPPE FÜR *TENURE-TRACK*-PROFESSUREN

Dem Ziel entsprechend, eine im Durchschnitt frühere Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem zu erreichen, werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf *Tenure-Track*-Professuren berufen, die sich in einer frühen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere befinden. Konkret handelt es sich um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kurz nach der Promotion, die ein außergewöhnlich hohes Potential für eine akademische Karriere aufweisen. Demgegenüber sollen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach ihrer Promotion über mehrere Jahre herausragende weitere wissenschaftliche Leistungen erbracht haben und damit über die Voraussetzungen für eine Lebenszeitprofessur verfügen, weiterhin direkt auf unbefristete Professuren berufen werden. Der professorale *Tenure-Track* ist kein Modell zur Einführung einer versteckten und verlängerten Probezeit.

## 2 GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND DIVERSITÄT

Regelmäßige Datenauswertungen zur Chancengleichheit in der Wissenschaft verdeutlichen, dass der Anteil promovierter Wissenschaftlerinnen zwar kontinuierlich steigt, gleichwohl aber der Frauenanteil mit jeder weiteren Stufe der wissenschaftlichen Karriere bis zur Professur nach wie vor sinkt. Für die Universität Bremen bietet die *Tenure-Track*-Professur eine wichtige Chance, insbesondere promovierte Wissenschaftlerinnen mit exzellenten Entwicklungsmöglichkeiten zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund führen die Fachbereiche eine umfangreiche internationale Recherche nach geeigneten Kandidatinnen durch und nutzen alle Möglichkeiten eines aktiven *Scoutings*.

Mit der Besetzung von *Tenure-Track*-Professuren soll – wie überhaupt durch die Berufungspolitik der Universität Bremen – der Frauenanteil an den Professuren in allen Fächergruppen entsprechend dem Kaskadenmodell erhöht werden. Dies ist ein wesentliches Ziel des universitären Gleichstellungszukunftskonzeptes „geschlechtergerecht 2028“. Im Sinne der *Diversity*-Strategie wird zudem eine größere Vielfalt des wissenschaftlichen Personals insgesamt angestrebt.

Bei der Berufung und der Evaluation wird die gender- und diversitätsspezifische Qualität der *Tenure-Track*-Verfahren sichergestellt. Dazu gehört, dass sich individuelle Lebensumstände, insbesondere die Übernahme von Betreuungsaufgaben oder zum Beispiel eine chronische Erkrankung bzw. Behinderung, bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen nicht nachteilig auswirken.

## 3 BESONDERE ASPEKTE DES AUSWAHLVERFAHRENS

Das Berufungsverfahren richtet sich nach der Berufsordnung und damit im Wesentlichen nach den Verfahrensregeln, die auch für die Besetzung von unbefristeten Professuren gelten. Das Rektorat legt

bei *Tenure-Track*-Professuren besonderen Wert auf eine internationale Ausschreibung und auf die Beteiligung international ausgewiesener und ausländischer Gutachterinnen und Gutachter. Das Rektorat empfiehlt die Einreichung eines Lehr- und Forschungskonzeptes schon bei der Bewerbung. Die Ausschreibung sollte eine entsprechende Anforderung enthalten. Es wird angeregt, die Konzepte während der Anhörung vorstellen zu lassen und sie zur Einschätzung der Entwicklungsaussichten (siehe 3.1) in der Berufungskommission zu diskutieren.

Darüber hinaus empfiehlt das Rektorat die *Tenure-Track*-Verfahren zu nutzen, um bereits vorhandene Instrumente der Gewinnung herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weiterzuentwickeln und neue Instrumente zu erproben. Das betrifft zum Beispiel:

- die Beteiligung internationaler Professorinnen und Professoren als Mitglieder der Berufungskommissionen,
- die Intensivierung der Recherche, des *Scoutings* und der aktiven Rekrutierung, insbesondere im Hinblick auf Wissenschaftlerinnen,
- den Austausch über die vorgesehenen Evaluationskriterien im Rahmen der Anhörung, unter Einbeziehung der Leitlinie zur verantwortungsvollen Beurteilung und Bewertung von akademischen Leistungen an der Universität Bremen (AS Beschluss 9282),
- die Nutzung der Angebote von "go d!verse" zur gender- und diversitätskompetenten Personalauswahl in der Wissenschaft,
- die Nutzung neuer Verschlüsselungstechnologien für den Informationsaustausch im Berufungsverfahren, nach Abstimmung mit der Rechtsstelle und unter Einhaltung des Datenschutzes für Bewerberinnen und Bewerber, Mitglieder der Berufungskommissionen sowie Gutachterinnen und Gutachter.

Schon bei der Entwicklung des Ausschreibungstextes, der Einschätzung des Potenzials im Rahmen des Berufungsverfahrens und den damit verbundenen Erwartungen, die im Laufe der *Tenure*-Phase an die Professorinnen und Professoren gestellt werden, ist stets eine Passung mit der Evaluationsvereinbarung sicherzustellen (vgl. Abschnitt 6: Evaluationsvereinbarung).

### 3.1 Potentialeinschätzung

Bewerberinnen und Bewerber für *Tenure-Track*-Professuren können aufgrund des frühen Karriere Stadiums nicht vorwiegend aufgrund ihrer bereits erbrachten Leistungen beurteilt werden. Deshalb spielen die Zukunftsaussichten bei der Einschätzung der wissenschaftlichen und pädagogisch-didaktischen Eignung eine besondere Rolle. Es ist daher unerlässlich, dass sich die Berufungskommission mit der wissenschaftlichen Potentialeinschätzung der Kandidatinnen und Kandidaten und später der Listenplatzierten auseinandersetzt und dies in einem eigens dafür vorgesehenen Abschnitt des Berufungsberichts nachvollziehbar dokumentiert. Darüber hinaus empfiehlt es sich, den Gutachterinnen und Gutachtern Fragen zum Entwicklungspotential der Kandidatinnen und Kandidaten der engeren Wahl zu stellen. Die außerfachliche Eignung wird im Personal-Assessment eingeschätzt, das auch Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt. Das Rektorat wird sich dafür einsetzen, den inneruniversitären Austausch über geeignete Instrumente zur Potentialeinschätzung (*best practices*) zu fördern.

### 3.2 Hinweise zur Promotion bei *Tenure-Track*-Professuren

Die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit wird bei *Tenure-Track*-Professuren in der Regel durch eine Promotion von herausragender Qualität nachgewiesen. Von Bewerberinnen und Bewerbern auf eine *Tenure-Track*-Professur in der Besoldungsgruppe W1 sollte der Berufungskommission daher die

Dissertation vorliegen, und sie sollte sowohl durch die Kommission als auch durch die externen Gutachten angemessen gewürdigt werden.

Bewerberinnen und Bewerber, die noch keine Promotionsurkunde vorlegen können, von der Berufungskommission aber dennoch in die engere Wahl genommen werden, müssen spätestens bis zur Beschlussfassung über die Berufsungsliste die Urkunde nachgereicht haben.

### 3.3 Hinweise zur Auslegung des § 117 BremBG

Sofern die fachlichen Voraussetzungen als erfüllt gelten, ist es aufgrund der Vorschriften des bremischen Beamtengesetzes (BremBG) erforderlich, dass ebenso die Einstellungsvoraussetzungen geprüft werden. § 117 BremBG regelt als Einstellungsvoraussetzung bei Juniorprofessuren, dass die Beschäftigungsphase in der Wissenschaft vor und nach der Promotion zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen **soll**<sup>1</sup>. Das Ziel dieser Regelung ist die Senkung des Erstberufungsalters.

Es wird angeregt, diese formellen Voraussetzungen **vor** der Anhörung der Bewerberinnen und Bewerber zu klären. Um sich hierzu eine Übersicht zu verschaffen, stellt das Referat 21 eine Vorlage zur Verfügung. Oft können die sogenannten Vorbeschäftigungszeiten dem Lebenslauf entnommen werden. Zur Vereinfachung sollten nur solche „Vorzeiten“ berücksichtigt werden, die zu einer Anrechnung führen können (siehe Hinweise in der Anlage).

Übersteigen die Vorbeschäftigungszeiten bereits bei erster Sichtung erheblich den Zeitraum von sechs Jahren, sollten die betreffenden Unterlagen im Referat 21 zur Vorprüfung vorgelegt werden. Hier kann durch Sichtung der Unterlagen und ggf. durch gezielte Nachfragen bei den Bewerberinnen und Bewerbern innerhalb kurzer Zeit eine Einschätzung abgegeben werden.

Für konkrete Fragen steht das Referat für Beamtenrecht (Referat 21) mit Rat und Tat zur Seite. Ansprechpartner für Beratung, Klärung von Einzelfallfragen und zum Austausch bei Berufungsverfahren (inkl. *Tenure-Track*) ist Herr van Eijk. Die Hinweise zur Auslegung des § 117 BremBG sollen perspektivisch noch differenzierter dargestellt werden.

## 4 BERUFUNGSVERHANDLUNGEN UND AUSSTATTUNG

Die Universität führt bei *Tenure-Track*-Professuren Berufungsverhandlungen wie bei Professuren auf Lebenszeit. Die Personalausstattung sowie die sächliche und apparative Ausstattung richten sich nach den Gegebenheiten im jeweiligen Einzelfall. Sie sind u.a. abhängig vom Fachgebiet sowie vom Lehr- und Forschungskonzept der Rufinhaberin bzw. des Rufinhabers und der dafür benötigten Ausstattung. Die personelle Mindestausstattung liegt bei einer Qualifizierungsstelle (0,5 VZÄ) sowie einem Sekretariat im Umfang des AS-Schlüssels. *Tenure-Track*-Professuren nehmen gleichberechtigt an der leistungs- und belastungsorientierten Mittelverteilung der Universität und den Möglichkeiten der zentralen Forschungsförderung teil. Wegen der Befristung der *Tenure-Track*-Professuren wird ein besonderes Augenmerk auf eine möglichst rasche Herstellung der Arbeitsfähigkeit gerichtet. Verzögerungen bei der Herstellung der Arbeitsfähigkeit sind dem Rektorat und dem *Tenure-Board* zeitnah durch das verantwortliche Dekanat anzuzeigen, damit gemeinsame Anstrengungen unternommen werden können, um die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Evaluation sicherzustellen.

<sup>1</sup> Eine „Soll-Vorschrift“ bietet nur Ausnahmen, wenn sich ein sog. atypischer Fall ergibt. Atypische Fälle weisen die Eigenschaft auf, dass sie derart einzigartig sind, dass der Gesetzgeber sie bei Schaffung des Gesetzes nicht vorhergesehen hat und also nicht berücksichtigen konnte. Deshalb wird wirklich nur in Ausnahmen ein atypischer Fall anzunehmen sein, der dann zu einer Nichtbeachtung der „6-Jahres-Regel“ führen kann. Es wird daher dringend angeraten, solche Ausnahmefälle vor weiteren Verfahrensschritten mit dem Referat 21 zu besprechen.

Nach positiver Evaluation bietet die Universität bei Übertragung einer Professur auf Lebenszeit zur entsprechenden Justierung der Ausstattung eigene Verhandlungen an. Die Hochschulleitung wirkt darauf hin, dass bereits in der Berufungsverhandlung zur Besetzung der *Tenure-Track*-Professur der Rahmen für die angestrebte Ausstattung bei Übertragung der Lebenszeitprofessur abgesteckt wird.

## 5 BESONDERE RECHTE

### 5.1 Lehrverpflichtung & Forschungssemester

Die Lehrverpflichtung für *Tenure-Track*-Professuren in der Besoldungsgruppe W1 (Juniorprofessuren) liegt gemäß der LVNV in der ersten Phase bei 4 Lehrveranstaltungsstunden (LVS) und in der zweiten Phase zwischen 6 und 8 LVS. Das Rektorat empfiehlt die Lehrverpflichtung nach der Zwischenevaluation, d.h. im vierten und fünften Jahr auf 6 LVS und im sechsten, d.h. letzten, Jahr auf 8 LVS festzusetzen. *Tenure-Track*-Professuren in der Besoldungsgruppe W2, mit einem Regellehrdeputat 9 LVS, soll auf Antrag eine Deputatsreduktion um 2 LVS für die Dauer der Befristung gewährt werden können. Professorinnen und Professoren mit *Tenure-Track* können nach drei Jahren ein Forschungsfreisemester beantragen.

### 5.2 Selbstverwaltung

*Tenure-Track*-Professuren sollen nur begrenzt Aufgaben in der Selbstverwaltung übernehmen, da ihnen genügend Freiraum zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation verbleiben soll. Es ist hier auf ein ausgewogenes Verhältnis von Forschung, Lehre und Selbstverwaltung zu achten. In der Evaluationsvereinbarung sollte dies zum Ausdruck gebracht werden.

### 5.3 Mentoring

Die Fachbereiche bestellen im Einvernehmen mit der *Tenure-Track*-Professorin bzw. dem *Tenure-Track*-Professor eine geeignete Mentorin oder einen geeigneten Mentor innerhalb der erste drei Monate nach Dienstbeginn. Das Rektorat legt – entsprechend der Evaluationsordnungen - besonderen Wert auf die Unabhängigkeit des Mentorats. Mentorinnen und Mentoren sollen deshalb keine Leistungsbewertung vornehmen. Ebenso nehmen sie nicht am Entscheidungsverfahren zur Übertragung einer unbefristeten Professur teil. Daher wird geraten, dass keine zu große fachliche Nähe zwischen Mentorinnen und Mentoren und *Tenure-Track*-Professorinnen und *Tenure-Track*-Professoren besteht. Die Mentorinnen und Mentoren tragen mit der Beratungs- und Unterstützungsfunktion dazu bei, dass die *Tenure-Track*-Professuren die Orientierung im Hinblick auf die in der Evaluationsvereinbarung festgelegten Ziele beibehalten können. Mentorinnen und Mentoren sind erste Ansprechpartnerinnen und -partner in Fragen z.B. der Rollenfindung, der Personalführung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der persönlichen Veröffentlichungsstrategie. Weiterhin bietet das Mentoring auch eine Orientierung in der Hochschulpolitik und -kultur und nicht zuletzt in Konflikt- und Krisenfällen. Das Rektorat empfiehlt den Fachbereichen, eigene Konzepte zu entwickeln, in denen die Aufgaben und die Vorgehensweise spezifiziert sind.

### 5.4 Personalentwicklung

Die Universität bietet für (neuberufene) Professorinnen und Professoren ein personenzentriertes, umfangreiches Personalentwicklungsprogramm an. Für *Tenure-Track*-Professuren wird ein entsprechend individualisiertes Programm aus Information, Workshops sowie verschiedenen Coaching-Formaten zusammengestellt. Die Teilnahme an den Angeboten ist während der gesamten *Tenure-Track*-Phase kostenlos. Kurz nach Dienstantritt findet eine Beratung der *Tenure-Track*-Professuren mit Blick auf Maßnahmen der Personalentwicklung statt.

## 6 EVALUATIONSVEREINBARUNG

Mit *Tenure-Track*-Professorinnen und -Professoren wird vor der Ernennung eine Evaluationsvereinbarung geschlossen, in der die zu erbringenden Leistungen (Evaluationskriterien) für die *Tenure-Track*-Evaluation verbindlich festgelegt werden.

### 6.1 Beschreibung des Verfahrens

- a) Der erste Entwurf der Evaluationskriterien muss bereits bei der Freigabe vorliegen, den Vorgaben des *Tenure-Boards* entsprechen und mit einem Mitglied des *Tenure-Boards* abgestimmt sein. Eine Passung zwischen Ausschreibungstext und Evaluationsvereinbarung ist sicherzustellen.
- b) Die Kriterien sind im Laufe des Verfahrens durch die Berufungskommission unter Berücksichtigung der fachspezifischen, international üblichen Bewertungsmaßstäbe zu konkretisieren und den zur Anhörung eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten bekannt zu machen. Die konkretisierten Kriterien werden dem Berufungsbericht beigelegt.
- c) In den Berufungsverhandlungen werden die Kriterien, gemeinsam mit der Rufinhaberin oder dem Rufinhaber, durch die Dekanin oder den Dekan spezifiziert und durch die Rektorin oder den Rektor endgültig in der Evaluationsvereinbarung festgelegt.
- d) Die unterzeichnete Evaluationsvereinbarung wird der Berufungsvereinbarung als Anhang hinzugefügt.

### 6.2 Formale Anforderungen

Aufgrund der Beteiligung internationaler Gutachterinnen und Gutachter und der internationalen Standards sollten Evaluationsvereinbarungen immer zweisprachig, d.h. auf Deutsch und auf Englisch, vorliegen. Im Rechtsstreit gilt die deutsche Fassung. Evaluationsvereinbarungen sollten fächerübergreifend eine einheitliche Struktur haben. Die Verwaltung stellt dafür Vorlagen bereit.

## 7 ZWISCHENEVALUATION

Die Zwischenevaluation bei Juniorprofessuren mit *Tenure-Track* soll orientierenden Charakter haben. Darauf wird bereits in der Ausschreibung hingewiesen. Das Orientierungsgespräch über die bisherige und weitere Entwicklung der *Tenure-Track*-Professorin oder des *Tenure-Track*-Professors, unter Beteiligung eines Mitglieds des *Tenure-Boards*, sowie die Festlegung der Evaluationskriterien für einen Zeitraum von sechs Jahren, sollen diesem Leitgedanken Rechnung tragen.

Es besteht ein Widerspruch zu den Anforderungen im § 117 BremBG, bei der die Zwischenevaluation über die Verlängerung der Dienstzeit entscheidet. Das Rektorat wirkt darauf hin, dass dieser Widerspruch in geeigneter Weise aufgelöst wird.

## 8 VERLÄNGERUNGSMÖGLICHKEITEN

### 8.1 Bei negativer Evaluation

Mit Zustimmung der *Tenure-Track*-Professorin oder des *Tenure-Track*-Professors kann das Dienstverhältnis bei negativer Zwischenevaluation um bis zu einem Jahr verlängert werden, um eine berufliche Neuorientierung zu erleichtern.



## 8.2 Bei Geburt oder Adoption eines Kindes

Ist die *Tenure-Track*-Professorin oder der *Tenure-Track*-Professor während der Dienstzeit aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit nach der Bremischen Elternzeitverordnung oder aufgrund des Beschäftigungsverbot nach der Bremischen Mutterschutzverordnung nicht erwerbstätig, kann - auf Antrag der *Tenure-Track*-Professorin oder des *Tenure-Track*-Professors - die Dienstzeit um die real wahrgenommene Auszeit verlängert werden (§ 119 BremBG).

Bei *Tenure-Track* Professuren aus einem überregionalen Förderprogramm bietet das Gesetz zudem die Alternative, dass die Dienstzeit um ein Jahr pro Kind und insgesamt maximal um zwei Jahre (bei zwei oder mehr Kindern) verlängert werden kann. Die Professorin bzw. der Professor kann die für sie bzw. ihn jeweils günstigere Verlängerung beantragen. Das Rektorat setzt sich dafür ein, dass die Beschränkung der zweiten Möglichkeit auf Professuren, die aus einem überregionalen Förderprogramm gefördert werden, zukünftig entfällt.

## 9 AUßERUNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN (KOOPERATIONEN)

Ein *Tenure-Track* für Berufungen nach § 20 BremHG (gemeinsames Berufungsverfahren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen) ist an der Universität nicht vorgesehen. Soll davon abgewichen werden ist ein Beschluss des Rektorats und die Zustimmung der Senatorischen Behörde notwendig. Sofern im begründeten Einzelfall von einzelnen Bestimmungen dieser Richtlinie abgewichen werden soll, können besondere Bedingungen im Einvernehmen mit der Rektorin bzw. dem Rektor, der Dekanin bzw. dem Dekan, der Vertreterin bzw. des Vertreters der außeruniversitären Forschungseinrichtung vereinbart werden. Die Einzelheiten werden bereits im Rahmen der Freigabe abgestimmt.

## 10 AUFHEBUNG ALTER BESCHLÜSSE

Die Leitlinie des Rektorats ersetzt alle alten Beschlüsse zur Ausgestaltung der Juniorprofessur an der Universität Bremen. Folgende Beschlüsse werden durch die Leitlinie aufgehoben:

- Nr. 1898 vom 17.12.2018 Leitlinie des Rektorats
- Nr. 1298 über das Rahmenkonzept der Universität Bremen zur Personalkategorie Juniorprofessur vom 15.07.2013,
- Nr. 383 über die Zwischenevaluation vom 12.07.2004 (aktualisiert im September 2012),
- Nr. 600 über den *Tenure-Track* ohne Außenkonkurrenz vom 04.12.2006 (aktualisiert im September 2012),
- Nr. 260 über das akademische Alter der Juniorprofessur vom 18.11.2002.