

Das Präsidium der Philipps-Universität Marburg hat gem. § 43 Abs. 8 Hessisches Hochschulgesetz (HessHG) vom 14.12.2021 (GVBl. I S. 931) i.d.F. vom 01.11.2023 (GVBl. I S. 456, 472) am 15.04.2025 folgende Satzung beschlossen:

Satzung für die Evaluation und Qualitätssicherung in Tenure-Track-Verfahren gemäß § 70 Abs. 2 HessHG

§ 1 Ziele

Das Tenure-Track-Verfahren eröffnet exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frühzeitig die Möglichkeit eines selbstständigen Karrierewegs hin zu einer unbefristeten Professur. Voraussetzung dafür sind sehr gute Leistungen in Forschung und Lehre im internationalen Vergleich, die in einer Tenure-Track-Evaluation gemäß dem in dieser Satzung geregelten Verfahren festgestellt werden.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Diese Satzung gilt für alle an der Philipps-Universität Marburg auf der Grundlage des § 70 HessHG ausgeschriebenen Qualifikationsprofessuren wie auch für die Professuren mit einer Entwicklungszusage.

(2) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit dem Qualifizierungsziel Berufbarkeit können auf eigenen Wunsch ebenfalls das Verfahren des Mentorats und der Zwischenevaluation durchlaufen.

§ 3 Verfahren

(1) Grundlage des Verfahrens ist eine Zielvereinbarung zu den Bereichen Forschung, Lehre, Transfer und akademisches Engagement. Die Zielvereinbarung wird zwischen der Präsidentin oder dem Präsidenten und der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber unter Beteiligung der Dekanin oder des Dekans des Fachbereichs zum Dienstbeginn geschlossen.

(2) Das Verfahren besteht in der Regel aus einer Zwischenevaluation im 4. Beschäftigungsjahr und der Tenure-Track-Evaluation im 5. bis 6. Beschäftigungsjahr. Das Ergebnis der Zwischenevaluation nach § 8 dieser Satzung dient als Grundlage für die Empfehlungen der Tenure-Track-Kommissionen zur Entwicklung der Stelleninhabерinnen und Stelleninhaber in Forschung und Lehre im Zeitraum bis zur Tenure-Track-Evaluation. Das Ergebnis der Tenure-Track-Evaluation nach § 9 dieser Satzung dient als Grundlage für die Entscheidung über die dauerhafte Übertragung einer Professur derselben oder einer höheren Besoldungsgruppe.

§ 4 Zentrale Tenure-Track-Kommission

(1) Die fachbereichsübergreifende zentrale Tenure-Track-Kommission wirkt mit an einheitlichen formalen Standards sowie Transparenz und Verfahrenssicherheit, ihr werden alle Tenure Track-Evaluationen nach § 9 dieser Satzung vorgelegt. Die zentrale Tenure-Track-Kommission berät die Präsidentin oder den Präsidenten in strittigen Fällen, u.a. wenn die Kommissionen der Fachbereiche zu keiner eindeutigen Empfehlung für positive oder negative Evaluationen gelangen.

Die zentrale Tenure-Track-Kommission soll dem Präsidium basierend auf ihren Erfahrungswerten auch Vorschläge zur kontinuierlichen Verbesserung des Tenure-Track-Verfahrens unterbreiten.

(2) Die zentrale Tenure-Track-Kommission setzt sich zusammen aus:

- vier Mitgliedern aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie den vier stellvertretenden Mitgliedern,
- zwei Mitgliedern aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitglieder und den zwei stellvertretenden Mitgliedern,
- einem Mitglied aus der Gruppe der Studierenden und dem stellvertretenden Mitglied.

In der Kommission, insbesondere in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, sind alle Fächergruppen der Volluniversität (Geistes-, Sozial-, Lebens- und Naturwissenschaften) vertreten.

Die Präsidentin oder der Präsident als Vorsitzende oder Vorsitzender ist nicht stimmberechtigtes Mitglied der zentralen Tenure-Track-Kommission. Sie oder er kann eine andere Vorsitzende oder einen anderen Vorsitzenden benennen. Sie oder er kann zudem aus dem Kreis der stimmberechtigten Mitglieder der Kommission oder aus dem Kreis der Mitglieder des Präsidiums eine stellvertretende Vorsitzende oder einen stellvertretenden Vorsitzenden benennen.

Die zentrale Tenure-Track-Kommission kann zusätzlich Vertreterinnen und Vertreter aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aus dem jeweils betroffenen Fach oder Fachgebiet beratend hinzuziehen und jederzeit weitere externe Gutachten anfordern.

Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität und ggf. die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung nehmen an den Sitzungen der zentralen Tenure-Track-Kommission mit beratender Stimme teil; sie sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

(3) Die Präsidentin oder der Präsident ernennt die professoralen Mitglieder der zentralen Tenure-Track-Kommission auf Empfehlung der Fachbereiche in der Universitätskonferenz und im Benehmen mit dem Senat. Die wissenschaftlichen und studentischen Mitglieder werden auf Vorschlag und im Benehmen mit dem Senat benannt. Die Kommissionsmitglieder dürfen nur solche Verfahren behandeln, in denen sie nicht zugleich Mentorinnen oder Mentoren gemäß § 6 dieser Satzung sind. Die Amtszeit der professoralen und wissenschaftlichen Mitglieder beträgt vier Jahre, die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt ein Jahr. Wiederbestellung ist möglich.

(4) Die zentrale Tenure-Track-Kommission tritt auf Einberufung der oder des Vorsitzenden zusammen.

(5) Sind Mitglieder der zentralen Tenure-Track-Kommission entsprechend den Befähigungskriterien der Philipps-Universität Marburg in der jeweils gültigen Fassung im jeweiligen Tenure-Track-Verfahren befähigt, so nehmen sie bei den entsprechenden Tagesordnungspunkten nicht an der Sitzung teil.

§ 5 Fachbereichs-Tenure-Track-Kommissionen

(1) Für die Zwischenevaluation und die Tenure-Track-Evaluation richten die Fachbereiche eine jeweils eigene Fachbereichs-Tenure-Track-Kommission ein.

(2) Die Fachbereichskommission setzt sich analog der Berufungskommissionen zur Besetzung von Professuren gemäß § 5 der Berufsordnung der Philipps-Universität Marburg in der jeweils gültigen Fassung zusammen. Den Vorsitz der Tenure-Track-Kommission bestimmt die Dekanin oder der Dekan auf Vorschlag der Kommission aus dem Kreis der Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen oder Professoren.

(3) Die Fachbereichskommission tritt auf Einberufung der Dekanin oder des Dekans zusammen.

§ 6 Mentorat

(1) Das Mentorat spielt eine wichtige Rolle bei der individuellen Förderung und der fachlichen Entwicklung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers auf dem Weg zur künftigen Lebenszeitprofessur mit internationalem Renommee.

(2) Für die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber ist ein Doppelmentorat vorgesehen, bestehend aus einer Mentorin oder einem Mentor der Philipps-Universität Marburg und einer Mentorin oder einem Mentor einer externen Hochschule oder wissenschaftlichen Einrichtung.

Für das interne Mentorat wählt die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber zum Dienstbeginn bzw. in den ersten Wochen danach eine Wissenschaftlerin oder einen Wissenschaftler aus demselben Fachbereich oder aus einem fachlich nahen Umfeld innerhalb der Universität.

Für das externe Mentorat wählt die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber zum Dienstbeginn bzw. in den ersten Wochen danach eine Wissenschaftlerin oder einen Wissenschaftler einer externen Hochschule oder wissenschaftlichen Einrichtung. Um Mentees bei der Auswahl und Ansprache zu unterstützen, stellt das Präsidium in Absprache mit den Fachbereichen und wissenschaftlichen Zentren eine Liste mit hochkarätigen externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Verfügung, deren Ansprache auch über die Präsidentin oder den Präsidenten erfolgen kann.

(3) Die internen Mentorinnen oder Mentoren begleiten die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber u.a. in der Phase des Onboardings und unterstützen sie bei der fachlichen Vernetzung innerhalb der Universität, bei der Beantragung von drittmittelgeförderten Forschungsprojekten, der Entwicklung ihres/seines Lehr- und Forschungsprogramms sowie der Bewertung der erbrachten Leistungen.

Die externen Mentorinnen und Mentoren führen die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber u.a. in ein breiteres nationales und internationales Entwicklungs- und Kooperationsumfeld ein.

Beide Mentorinnen und Mentoren sind an den Evaluationen nicht beteiligt, sie können jedoch auf Wunsch der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers eine schriftliche Stellungnahme abgeben. Diese Stellungnahme reicht die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber mit dem Selbstbericht zur Zwischenevaluation und/oder Tenure-Track-Evaluation ein.

(4) Hat die Dekanin oder der Dekan ein Mentorat vor ihrer oder seiner Amtszeit übernommen, tritt sie oder er vom Mentorat zurück oder sie oder er benennt für die Durchführung der unter § 7 bis 9 genannten Evaluationsverfahren aus dem Kreis der professoralen Dekanatsmitglieder oder anderer professoraler Mitglieder des Fachbereichs eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter.

§ 7 Statusgespräche

(1) Die Dekanin oder der Dekan und ein von der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber vorzuschlagendes professorales Mitglied aus dem Fach oder Fachgebiet der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers führen zur Mitte des zweiten und am Anfang des fünften Beschäftigungsjahrs Statusgespräche mit der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber. Dazu bittet die Dekanin oder der Dekan vor den Statusgesprächen die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber um Nennung der Fachvertreterin oder des Fachvertreters. Bei Fächern ohne weitere Professuren kann die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber auch eine Professorin oder einen Professor aus einer Nachbardisziplin vorschlagen. Die Mentorinnen oder Mentoren können auf Wunsch der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers an den Gesprächen teilnehmen.

(2) Das erste Gespräch soll auf der Basis der individuellen Zielvereinbarung und der Bewertungskriterien der Philipps-Universität Marburg für Berufungsverfahren und die Tenure-Track-Evaluation in ihrer jeweils gültigen Fassung zur frühzeitigen kritischen Reflexion über die bisherigen Leistungen und Fortschritte beitragen. Das zweite Gespräch im 5. Jahr dient vor allem der Beratung für die bevorstehende Tenure-Track-Evaluation.

(3) Zu den Statusgesprächen lädt die Dekanin oder der Dekan ein. Über die Gespräche fertigt die Dekanin oder der Dekan ein Kurzprotokoll an. Der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber ist das Protokoll vorzulegen. Sie oder er können zu dem Protokoll Stellung beziehen. Das Protokoll und die Stellungnahme der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers wird in die Tenure-Track-Dokumentation des Dekanats aufgenommen und zusätzlich an die zuständige Stelle in der zentralen Verwaltung gesendet.

§ 8 Zwischenevaluation

(1) Die Zwischenevaluation folgt den Verfahrensschritten in den Absätzen (2) bis (8). Ein beispielhafter Zeitplan befindet sich im Anhang zur Satzung.

(2) Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber reicht spätestens zum Ende des 3. Beschäftigungsjahres einen Selbstbericht ein. Die Dekanin oder der Dekan informiert die davor einzurichtende Fachbereichskommission und die Präsidentin oder den Präsidenten über die Eröffnung des Verfahrens.

(3) Der Selbstbericht enthält einen Berichtsstand zur Erfüllung der individuellen Zielvereinbarung mit den Unterlagen, die im Anhang zu dieser Satzung in der jeweils gültigen Fassung aufgelistet sind.

(4) Die Fachbereichskommission tritt zusammen und lädt die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber zu einem öffentlichen Vortrag über ein selbst gewähltes Forschungsthema ein. Die Vortragssprache kann auch Englisch sein. In dem Vortrag sollte auch Bezug genommen werden auf die Anknüpfungspotenziale der eigenen Forschung an die Forschungsschwerpunkte des Fachbereichs und die Profildomänen der Universität. Zu dem Vortrag werden auch die Mitglieder des Präsidiums und der Zentralen Tenure-Track-Kommission eingeladen. Das anschließende Gespräch der Fachbereichskommission mit der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber ist nicht öffentlich.

(5) Das Dekanat unterrichtet die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber über das Ergebnis der Kommissionsberatung.

(6) Die Fachbereichskommission erstellt auf der Grundlage der Zielvereinbarung, des Selbstberichts und des Vortrags einen Bericht. Das Dekanat legt den Bericht der Fachbereichskommission und alle Unterlagen der Zwischenevaluation der Präsidentin oder dem Präsidenten vor.

(7) Die Präsidentin oder der Präsident gibt auf der Grundlage des von der Fachbereichskommission erstellten Berichts eine Stellungnahme an das Dekanat ggf. mit Empfehlungen für weitere Zielvorgaben und Unterstützungsmaßnahmen für das 5. und 6. Dienstjahr der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers ab. Die Präsidentin oder der Präsident kann dazu die zentrale Tenure-Track-Kommission zur Beratung hinzuziehen. Im Falle einer überwiegend negativen Zwischenevaluation bietet das Präsidium auch eine Karriereberatung zu anderen Berufszielen außer der Lebenszeitprofessur an.

(8) Das Dekanat informiert die Fachbereichskommission und die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber über die Stellungnahme der Präsidentin oder des Präsidenten.

§ 9 Tenure-Track-Evaluation

(1) Die Tenure-Track-Evaluation folgt den Verfahrensschritten in den Absätzen (2) bis (9). Ein beispielhafter Zeitplan befindet sich im Anhang zur Satzung.

(2) Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber reicht spätestens anderthalb Jahre vor dem Ende des 6. Beschäftigungsjahres einen Selbstbericht ein. Die Dekanin oder der Dekan informiert die davor einzurichtende Fachbereichskommission und die Präsidentin oder den Präsidenten über die Eröffnung des Verfahrens.

(3) Der Selbstbericht enthält die Berichtsinhalte und Unterlagen, die im Anhang zu dieser Satzung in der jeweils gültigen Fassung aufgelistet sind.

(4) Die Fachbereichskommission tritt zusammen und holt im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten mindestens zwei externe Gutachten nach Maßgabe der Berufsordnung der Philipps-Universität Marburg in ihrer jeweils gültigen Fas-

sung ein. Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten von der Kommission ein Schreiben mit den Bewertungskriterien der Philipps-Universität Marburg für die Berufungsverfahren und die Tenure-Track-Evaluation in der jeweils gültigen Fassung sowie den Selbstbericht der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers.

(5) Die Fachbereichskommission erstellt auf der Grundlage der Zielvereinbarung, des Selbstberichts, der Stellungnahme nach § 8 Abs. 7 und der Gutachten einen Evaluationsbericht mit einer Empfehlung für die Tenure-Track-Entscheidung und übermittelt diesen und die anonymisierten Gutachten der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber. Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber hat nach Vorlage des Berichts der Fachbereichskommission und der Gutachten Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegenüber der Dekanin oder dem Dekan oder dem Vorsitz der Fachbereichskommission und der Präsidentin oder dem Präsidenten. Die Stellungnahme ist in die Tenure-Track-Dokumentation aufzunehmen.

(6) Die Fachbereichskommission legt ihren Bericht und Empfehlung sowie ggf. die Stellungnahme der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers der Dekanin oder dem Dekan vor.

(7) Die Dekanin oder der Dekan legt den Bericht und die Empfehlung der Fachbereichskommission sowie alle weiteren Unterlagen der Tenure-Track-Dokumentation dem Fachbereichsrat zur Beschlussfassung vor und reicht anschließend die Unterlagen und den Beschluss des Fachbereichsrats bei der Präsidentin oder dem Präsidenten ein. Die Präsidentin oder der Präsident übermittelt der Zentralen Tenure-Track-Kommission die Unterlagen zur abschließenden Stellungnahme in einer einzuberufenden Sitzung.

(8) Die Präsidentin oder der Präsident stellt auf der Grundlage der Stellungnahme der Zentralen Tenure-Track-Kommission und aller anderen Tenure-Track-Unterlagen abschließend den Ausgang der Tenure-Track-Evaluation fest. Hierauf erfolgt die Übernahme auf eine unbefristete Professur und die Übertragung einer höheren Besoldungsgruppe entsprechend der Ausschreibung. Über die Ausstattung und die Besoldung bzw. das Gehalt werden Verhandlungen geführt, sofern bei Erstberufung noch keine Ausstattungs- und Besoldungszusagen für die Lebenszeitprofessur gegeben wurden.

(9) Im Falle einer negativen Evaluation kann das Beamtenverhältnis auf Zeit oder das befristete Beschäftigungsverhältnis nach § 70 Abs. 4 Satz 6 HessHG um bis zu einem Jahr verlängert werden. Der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber stehen auch während dieser Verlängerung die Beratungs- und Coaching-Angebote der Philipps-Universität Marburg zur Verfügung.

§ 10 Fast Track-Verfahren

(1) Eine vorgezogene Tenure-Track-Evaluation nach § 9 kann durch die Stelleninhaberin bzw. den Stelleninhaber über die Dekanin oder den Dekan bei der Präsidentin oder dem Präsidenten beantragt werden. Die Dekanin oder der Dekan fasst dazu eine kurze Stellungnahme, ob der Antrag unterstützt wird oder nicht.

(2) Die Voraussetzungen für eine vorgezogene Tenure-Track-Evaluation können erfüllt sein, wenn Einwerbungen bzw. Preise die außergewöhnliche persönliche Leistung der

Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers dokumentieren (z.B. ERC Grant, Heisenberg-Professur, Sofja Kovalevskaja-Preis). Ein externer Ruf an eine herausragende Universität oder Institution kann ebenfalls die Voraussetzung für eine vorgezogene Tenure-Track-Evaluation erfüllen.

(3) Eine vorgezogene Tenure-Track-Evaluation nach § 9 kann in besonderen Fällen zur strategischen Personalgewinnung auch von der Präsidentin oder dem Präsidenten mit Zustimmung der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber angestoßen werden.

(4) Über weitere Ausnahmen von den im § 8 und 9 genannten Verfahren entscheidet das Präsidium im Einvernehmen mit dem Dekanat und dem Fachbereich.

(5) Im Falle eines Fast Track-Verfahrens entscheidet die Präsidentin oder der Präsident im Einvernehmen mit dem Dekanat, ob auf ein Verfahren oder einzelne Verfahrensschritte nach § 9 dieser Satzung verzichtet wird.

§ 11 Verlängerung der Dienstzeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nach § 74 Abs. 1 HessHG wird das Dienstverhältnis auf Antrag um Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung sowie einer Inanspruchnahme von Elternzeit verlängert. Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit erfolgt die Verlängerung höchstens in dem Umfang, in dem die Arbeitszeit reduziert wurde. Darüber hinaus verlängert sich gemäß § 70 Abs. 4 Satz 2 HessHG während der Bewährungsphase die höchstzulässige Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bei Geburt eines Kindes, der Annahme eines Kindes oder Aufnahme in den Haushalt mit dem Ziel der Annahme als Kind um ein Jahr pro Kind, höchstens jedoch um insgesamt zwei Jahre.

§ 12 In-Kraft-Treten

(1) Für die bis zum Inkrafttreten dieser Satzung begonnenen Evaluationsverfahren gelten grundsätzlich die bis dahin angewandten Regelungen bis zum Abschluss des Verfahrens weiter. Die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber können auf Antrag an die Dekanin oder den Dekan ein laufendes Verfahren nach den Bestimmungen dieser Satzung fortführen.

(2) Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Marburg, den 23.04.2025

gez.

Prof. Dr. Thomas Nauss
Präsident