

Amtliche Bekanntmachungen

der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)



31. Jahrgang

19. Dezember 2025

Nr. 11

INHALT:

Seite

Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Ordnungen des Senats

Satzung für die Evaluation von Akademischen (Junior-) Dozenten, Juniorprofessuren sowie Tenure Track-Professuren der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) vom 19.11.2025

2

ISSN 0948-1516

Herausgeber:	Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) - Der Präsident - Große Scharrnstraße 59, 15230 Frankfurt (Oder)
Verantwortlich:	Justizariat

Aufgrund von § 42 Abs. 5 S. 3 und 4, § 48 Abs. 2. S. 3 und § 70 Abs. 2 Nr. 2 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) vom 09.04.2024 (GVBl. I/24, Nr.12) zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes zur Einführung einer staatlichen Universitätsmedizin im Land Brandenburg vom 21.06.2024 GVBl. I/24, Nr.30, in Verbindung mit § 17 S. 7 des Gesetzes über die Errichtung der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (StiftG-EUV) vom 14.12.2007 (GVBl. I/07, Nr.16, S.206), zuletzt geändert durch Artikel 33 des Gesetzes vom 05.03.2024 (GVBl. I/24, Nr. 9) in Verbindung mit § 10 Abs. 3 Ziffer 1 der Grundordnung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) vom 04.09.2019 (Amtliche Bekanntmachungen der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) Nr.02/2020, S. 1), zuletzt geändert durch die Zweite Satzung zur Änderung der Grundordnung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) vom 17.07.2024 (Amtliche Bekanntmachungen der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), Nr. 04/2024, S. 2) erlässt der Senat im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) die folgende Satzung¹²:

Satzung für die Evaluation von Akademischen (Junior-)Dozenturen, Juniorprofessuren sowie Tenure Track-Professuren der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

vom 19.11.2025

Inhaltsverzeichnis

I. PRÄAMBEL

II. ÜBERGEORDNETE REGELUNGEN

- § 1 Geltungsbereich dieser Satzung und Begriffsbestimmungen
- § 2 Karriereentwicklungsbeirat
- § 3 Abschluss einer Zielvereinbarung als Grundlage für Evaluationsverfahren
- § 4 Mentorat
- § 5 Selbstbericht für Evaluationsverfahren
- § 6 Externe Gutachten
- § 7 Studentisches Gutachten
- § 8 Gemeinsame Berufungen

III. EVALUATIONSVERFAHREN FÜR AKADEMISCHE (JUNIOR-) DOZENTUREN

III.1.BEWÄHRUNGSEVALUATION

- § 9 Zuständigkeit und Durchführung

- § 10 Bewährungsevaluationsempfehlung
- § 11 Entscheidung über die Bewährung und Beschluss über die Verlängerung bzw. Entfristung des Dienstverhältnisses

III.2. FOLGEEVALUATION BEI BEWÄHRUNGEN MIT AUFLAGEN

- § 12 Zuständigkeit und Durchführung
- § 13 Folgeevaluationsempfehlung
- § 14 Entscheidung über die Erfüllung der Auflagen und Beschluss über die Entfristung des Dienstverhältnisses

IV. EVALUATIONSVERFAHREN FÜR JUNIOR- UND TENURE TRACK-PROFESSUREN

IV.1. VERFAHREN ZUR FESTSTELLUNG DER BEWÄHRUNG ALS HOCHSCHULLEHRER*IN (BEWÄHRUNGSEVALUATION)

- § 15 Zuständigkeit und Durchführung
- § 16 Zusammensetzung und Aufgaben des Karriereentwicklungsbeirats bei Bewährungsevaluationsverfahren
- § 17 Bewährungsevaluationsempfehlung
- § 18 Entscheidung über die Bewährung und Beschluss über die Verlängerung des Dienstverhältnisses

IV.2. VERFAHREN ZUR ENTSCHEIDUNG ÜBER DIE ÜBERNAHME AUF EINE LEBENSZEITPROFESSUR (TENURE-EVALUATION)

- § 19 Zuständigkeit und Durchführung
- § 20 Zusammensetzung und Aufgaben der Tenure-Evaluationskommission
- § 21 Tenure-Empfehlung

V. FRISTEN, INKRAFTTRETEN, AUßERKRAFTTRETEN UND ÜBERGANGSREGELUNGEN

- § 22 Fristen
- § 23 Inkrafttreten und Außerkrafttreten und Übergangsregelungen

I. Präambel

Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) will herausragenden Wissenschaftler*innen in einer frühen Karrierephase attraktive Arbeits- und Karriereperspektiven bieten und sie langfristig an die Universität binden. Sie sollen ein wissenschaftliches Umfeld vorfinden, an dessen Gestaltung sie aktiv teilnehmen können und das es ihnen ermöglicht, frühzeitig an nationaler wie internationaler Spitzenforschung mitzuwirken. Zugleich will die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) das Erstberufungsalter senken, die frühe Selbstständigkeit und Selbstverantwortung promovierter Wissenschaftler*innen stärken und die Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege verbessern. Die nachfolgende Satzung dient der Verwirklichung insbesondere dieser Ziele.

¹ Der Stiftungsrat hat das Einvernehmen am 09.12.2025 erteilt.

² Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur hat diese Satzung mit Schreiben vom 18.12.2025 genehmigt.

II. Übergeordnete Regelungen

§ 1 Geltungsbereich dieser Satzung und Begriffsbestimmungen

(1) Die Regelungen dieser Satzung gelten für Akademische Juniordozenturen und Akademische Dozenturen gemäß § 53 BbgHG sowie für Juniorprofessuren und Tenure Track-Professuren gemäß § 47 Abs. 2 in Verbindung mit § 42 Abs. 1 S. 8 Nr. 2 BbgHG unabhängig davon, ob für das Anstellungsverhältnis Beamtenrecht zugrunde gelegt oder ein Arbeitsvertrag begründet wird.

(2) Eine Juniorprofessur bezeichnet gemäß § 47 Abs. 1 und § 48 Abs. 1 BbgHG eine befristete Professur für die Dauer von bis zu vier Jahren, die nach Bewährung als Hochschullehrer*in auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden kann.

(3) Eine Tenure Track-Professur bezeichnet eine Juniorprofessur, deren Ausschreibung unter der Voraussetzung einer erfolgreichen Evaluation den unmittelbaren Übergang auf eine Lebenszeitprofessur vorsieht.

(4) Akademische Juniordozent*innen und Akademische Dozent*innen gemäß § 53 BbgHG mit einem Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich „Wissenschaft und Forschung“ werden im Folgenden als „Researcher“ oder „Senior Researcher“, Akademische Juniordozent*innen und Akademische Dozent*innen mit einem Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich „Wissenschaft und Lehre“ als „Lecturer“ oder „Senior Lecturer“ bezeichnet. Sie sind in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt und können, wenn sie sich gemäß Abschnitt III dieser Satzung bewährt haben, befristet oder unbefristet als Senior Researcher oder Senior Lecturer weiterbeschäftigt werden. Senior Researcher und Senior Lecturer sind Akademische Dozent*innen gemäß § 53 BbgHG.

(5) Das Evaluationsverfahren für (Senior) Researcher und (Senior) Lecturer besteht grundsätzlich aus einer Phase, auf die im Fall einer Bewährung mit Auflagen eine zweite Phase folgen kann. Alle (Senior) Researcher und (Senior) Lecturer schließen die erste Phase mit der Bewährungsevaluation ab. Deren Ergebnis dient als Grundlage für die Entscheidung über eine Verlängerung bzw. sofortige Entfristung der Stelle. Diese Bewährungsfeststellung erfolgt in der Regel im letzten Jahr des laufenden Dienstverhältnisses. Die Festlegung des genauen Zeitpunkts erfolgt im Rahmen der Zielvereinbarung. Im Fall einer Bewährung mit Auflagen beginnt eine zweite Phase, die mit einer vereinfachten Folgeevaluation abgeschlossen wird.

(6) Das Evaluationsverfahren für Tenure Track-Professuren besteht aus zwei Phasen. Die erste Phase schließt mit der Bewährungsfeststellung gemäß § 48 Abs. 2 BbgHG („Bewährungsevaluation“) ab. Das Ergebnis der Bewährungsfeststellung dient als Grundlage

für die Entscheidung über die Verlängerung der Juniorprofessur. Die Bewährungsfeststellung erfolgt je nach dem im Rahmen der Zielvereinbarung festgelegten Zeitraum in der Regel frühestens im dritten und spätestens im vierten Jahr der Professur. Die zweite Phase wird durch die Tenure-Evaluation in der Regel im Laufe des sechsten Jahres der Professur abgeschlossen. Sie entspricht einem Berufungsverfahren ohne Ausschreibung und entscheidet über die Übernahme auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur.

(7) Das Evaluationsverfahren für Juniorprofessuren ohne Tenure Track umfasst ausschließlich die Phase der Bewährungsevaluation gemäß Abschnitt IV.1 in Verbindung mit § 48 Abs. 2 BbgHG.

(8) Bei der Berufung auf eine Professur können Juniorprofessor*innen der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) wissenschaftlich tätig waren. Im Ausnahmefall können sie auch berücksichtigt werden, wenn sie aufgrund ausgezeichneter Lehr- und Forschungsleistungen einen Ruf an eine andere Universität oder Forschungseinrichtung erhalten haben. Akademische Mitarbeiter*innen der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) können nur in begründeten Ausnahmefällen und, wenn zusätzlich die Voraussetzungen des Satzes 1 vorliegen, bei der Berufung auf eine Professur berücksichtigt werden. Bei Bewerbungen auf Professuren von (Senior) Researchern und (Senior) Lecturern gelten diese Regeln entsprechend.

(9) Soweit diese Satzung keine spezielleren Regelungen enthält, richtet sich das Evaluationsverfahren für Tenure Track-Professuren nach den Bestimmungen der Berufungssatzung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 2 Karriereentwicklungsbeirat

(1) An der Europa-Universität Viadrina wird ein Karriereentwicklungsbeirat gebildet, dessen Aufgabe es ist, universitätsweit einheitliche und transparente Verfahrensweisen, gleichwertige Leistungsanforderungen und höchste Qualitätsstandards in den Evaluationsverfahren für (Senior) Researcher und (Senior) Lecturer, Juniorprofessuren und Tenure Track-Professuren zu gewährleisten.

(2) Der Karriereentwicklungsbeirat begleitet die Auswahlkommissionen zur Einstellung von (Senior) Researchern und (Senior) Lecturern sowie die Berufungskommissionen zur Berufung von Junior- und Tenure Track-Professor*innen und zur Entscheidung über die Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur, indem er Empfehlungen zu Zielvereinbarungen ausspricht und Vorschläge zur kontinuierlichen Verbesserung der Evaluationsverfahren unterbreitet.

(3) Zur Ausübung seiner Rolle als das Auswahl- und Berufungskommissionen begleitende Gremium besteht der Karriereentwicklungsbeirat aus folgenden stimmberechtigten Mitgliedern:

- dem*der für das Ressort Karriereentwicklung zuständigen Vizepräsident*in (Vorsitz) als professorales Mitglied,
- einem permanenten professoralen Mitglied (gewählt vom Senat),
- einer permanenten Vertretung der Gruppe der Akademischen Beschäftigten (gewählt vom Senat),
- einer permanenten Vertretung der Gruppe der Studierenden (gewählt vom Senat).

Mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein, darunter mindestens eine Hochschul-lehrerin. Die Amtszeit der permanenten Mitglieder beträgt zwei Jahre, im Fall des studentischen Mitglieds ein Jahr. Eine Wiederwahl ist zulässig.

Bei Abstimmungen zählen die Stimmen der professoralen Mitglieder jeweils mit 30%, die Stimmen der Vertretung der Akademischen Beschäftigten und der studentischen Vertretung jeweils mit 20%.

(4) Dem Karriereentwicklungsbeirat gehören in beratender Funktion die Gleichstellungsbeauftragte, bei professoralen Verfahren die oder der Berufsbeauftragte und bei Verfahren für (Senior) Researcher und (Senior) Lecturer eine von der Hochschulleitung für die Qualitätssicherung dieses Verfahrens als zuständig benannte Person sowie eine Vertretung des Wissenschaftlichen Personalrats an.

(5) Der Karriereentwicklungsbeirat ist gemeinsam mit der zuständigen Fakultät oder organisatorischen Grundeinheit für die Durchführung der Bewährungsevaluationen von (Senior) Researchern und (Senior) Lecturern, Juniorprofessuren und Tenure Track-Professuren zuständig.

(6) Zur Ausübung seiner Rolle als das die Bewährungsevaluationsverfahren gemäß Abschnitt III.1 und IV.1 und ggf. das Folgeevaluationsverfahren gemäß Abschnitt III.2 durchführende Gremium wird der Karriereentwicklungsbeirat je nach Verfahren um folgende von der jeweiligen Fakultät oder organisatorischen Grundeinheit gewählte stimmberechtigte Mitglieder erweitert (fachlich erweiterter Karriereentwicklungsbeirat):

- ein professorales Mitglied der Fakultät oder organisatorischen Grundeinheit
- ein externes, im Fachgebiet der zu evaluierenden Person ausgewiesenes, professorales Mitglied
- ein Mitglied aus der Gruppe der Akademischen Beschäftigten der Fakultät oder organisatorischen Grundeinheit.

(7) Abweichend von Abs. 3 zählen in der fachlich erweiterten Zusammensetzung des Karriereentwicklungsbei-

rats gemäß Abs. 6 bei Abstimmungen die Stimmen der gemäß Abs. 6 von der Fakultät oder organisatorischen Grundeinheit gewählten Mitglieder jeweils mit 20%, die Stimmen der permanenten Mitglieder des Karriereentwicklungsbeirats jeweils mit 10%.

(8) Der Karriereentwicklungsbeirat wird von der oder dem Vorsitzenden einberufen. Er tagt anlassbezogen in nichtöffentlicher Sitzung. Der Karriereentwicklungsbeirat kann im Umlaufverfahren Beschlüsse fassen. Die Mitglieder des Karriereentwicklungsbeirats sind an Weisungen nicht gebunden und entscheiden unabhängig.

(9) Dem Karriereentwicklungsbeirat sind außerdem die Stellung, Verfahrenszuständigkeiten, Rechte und Pflichten des Tenure-Beirats gemäß der Evaluationssatzung vom 15.07.2020 zugewiesen, soweit an der Europa-Universität Viadrina Verfahren gemäß der Evaluationssatzung vom 15.07.2020 noch nicht abgeschlossen sind. Gleiches gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die noch im Geltungsbereich der Evaluationssatzung vom 15.07.2020 begründet worden sind und deren Verfahren noch nicht begonnen haben.

§ 3 Abschluss einer Zielvereinbarung als Grundlage für Evaluationsverfahren

(1) Die Zielvereinbarung zur Festlegung der Voraussetzungen und Kriterien der jeweiligen Evaluationsverfahren orientieren sich maßgeblich an der Ausschreibung. Sie werden für (Senior) Researcher und (Senior) Lecturer im Rahmen des Einstellungsverfahrens, für Junior- und Tenure Track-Professuren im Rahmen der Berufungsverhandlungen abgeschlossen.

(2) Zur Einstellung von (Senior) Researchern und (Senior) Lecturern werden Auswahlkommissionen gebildet, über deren Zusammensetzung die Fakultät oder organisatorische Grundeinheit entscheidet. Zur Einstellung von Junior- und Tenure Track-Professuren werden Berufungskommissionen gemäß § 42 Abs. 2 BbgHG gebildet.

(3) Die Auswahlkommission für die Besetzung einer (Senior) Researcher- oder (Senior) Lecturer-Stelle bzw. die Berufungskommission zur Berufung einer Junior- oder Tenure Track-Professur erarbeitet einen Entwurf für die Zielvereinbarung, indem sie eine fachlich begründete Auswahl von Kriterien für die Bereiche Forschung, Lehre sowie ggf. Transfer und Selbstverwaltung vornimmt. Über diesen Entwurf beschließt der Fakultätsrat oder das Organ der organisatorischen Grundeinheit zusammen mit dem Vorschlag für die Berufsliste.

(4) Bei (Senior) Researcher- bzw. (Senior) Lecturer-Stellen ist der Entwurf gemäß Abs. 3 dem Karriereentwicklungsbeirat in der Zusammensetzung gemäß § 2 Abs. 4 vorzulegen, dem eine Einspruchsfrist von 10 Tagen zusteht. Der Karriereentwicklungsbeirat prüft die

Zielvereinbarung daraufhin, ob sie in Übereinstimmung mit dem Stellenprofil sowie des Karrierestands der einzustellenden Person eine realistische Erfüllung der Zielvorgaben ermöglicht. Einsprüche leitet die oder der Vorsitzende des Karriereentwicklungsbeirats an die zuständige Auswahlkommission weiter. Die Auswahlkommission leitet daraufhin erneut einen Entwurf binnen 10 Werktagen an den Karriereentwicklungsbeirat weiter, dem erneut eine Einspruchsfrist von 10 Werktagen eingeräumt ist. Sofern der Karriereentwicklungsbeirat dem Entwurf nicht oder nicht eindeutig zustimmt, beschließt die Auswahlkommission über den Entwurf gemäß Abs. 3.

(5) Bei Junior- und Tenure-Track-Professuren legt die zuständige Berufungskommission die Entwürfe der Zielvereinbarung für die in den Berufungsvorschlag aufgenommenen Personen dem Karriereentwicklungsbeirat vor, der die Entwürfe prüft und eine Empfehlung gemäß § 3 Abs. 3 gegenüber dem*der Präsident*in abgibt. Diese Empfehlung ist dem*der Präsident*in spätestens 10 Werktage vor Beginn der Berufungsverhandlungen vorzulegen. Der Fakultätsrat oder das zuständige Organ der organisatorischen Grundeinheit ist über diese Empfehlung zu informieren.

(6) Die Gewichtung der Anforderungen erfolgt für (Senior) Researcher und (Senior) Lecturer im Rahmen der Einstellung durch die Auswahlkommission, für Junior- und Tenure Track-Professuren im Rahmen der Berufungsverhandlungen durch den*die Präsident*in. Fachspezifische Besonderheiten sowie die individuelle Ausgangslage sind in allen Fällen angemessen zu berücksichtigen. Die Zielvereinbarung wird bei (Senior) Researcher- und (Senior) Lecturer-Stellen spätestens sechs Wochen nach der Einstellung von dem*der Dekan*in oder der Leitung der organisatorischen Grundeinheit sowie der oder dem Vorsitzenden des Karriereentwicklungsbeirats unterzeichnet, bei Junior- und Tenure Track-Professuren zusammen mit der Berufungsvereinbarung von dem*der Präsident*in, dem*der Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit sowie der oder dem Vorsitzenden des Karriereentwicklungsbeirats.

(7) Bei Tenure-Track-Professuren kann der fachlich erweiterte Karriereentwicklungsbeirat nach erfolgreicher Bewährungsevaluation mit Einverständnis des*der Stelleninhaber*in dem*der Präsident*in und dem*der Dekan*in oder der Leitung der organisatorischen Grundeinheit empfehlen, die Zielvereinbarung einmalig aufgrund der jeweils gewonnen Erkenntnisse anzupassen. Der Antrag auf Anpassung kann auch von dem*der Stelleninhaber*in an den fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirat gestellt werden, der den Antrag innerhalb von vier Wochen prüft und dem*der Präsident*in und dem*der Dekan*in oder der Leitung der organisatorischen Grundeinheit gegenüber eine Empfehlung ausspricht. Der*die Präsident*in entscheidet im Einvernehmen mit dem*der Dekan*in oder der Leitung der organisatorischen Grundeinheit über die Empfehlung. Die geänderte Zielvereinbarung ist von dem*der

Stelleninhaber*in, von der oder dem Vorsitzenden des Karriereentwicklungsbeirats, von dem*der Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit und von dem*der Präsident*in zu unterzeichnen.

(8) Die Zielvereinbarung kann während der Laufzeit jederzeit auf Antrag der oder des (Senior) Researchers, (Senior) Lecturers, Juniorprofessor*in oder Tenure Track-Professor*in an den Karriereentwicklungsbeirat in seiner permanenten Zusammensetzung angepasst werden, wenn sich wesentliche Rahmenbedingungen ändern, insbesondere bei längerer oder chronischer Erkrankung oder zur Berücksichtigung von Mutterschutz- und Elternzeiten. Der Karriereentwicklungsbeirat prüft den Antrag innerhalb von vier Wochen und spricht im Fall von Junior- und Tenure Track-Professor*innen eine Empfehlung an den*die Präsident*in und den*die Dekan*in oder Leitung der organisatorischen Grundeinheit, im Fall von (Senior) Researchern oder (Senior) Lecturern gegenüber dem*der Dekan*in oder Leitung der organisatorischen Grundeinheit eine Empfehlung aus. Bei Junior- und Tenure Track-Professuren entscheidet der*die Präsident*in im Einvernehmen mit dem*der Dekan*in oder Leitung der organisatorischen Grundeinheit, bei (Senior) Researchern oder (Senior) Lecturern der*die Dekan*in oder der Leitung der organisatorischen Grundeinheit über die Empfehlung. Die geänderte Zielvereinbarung ist von dem*der Stelleninhaber*in, von der oder dem Vorsitzenden des Karriereentwicklungsbeirats, von dem*der Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit und bei Junior- und Tenure Track-Professuren zusätzlich von dem*der Präsident*in zu unterzeichnen.

§ 4 Mentorat

Der oder dem (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer, dem*der Juniorprofessor*in bzw. dem*der Tenure Track-Professor*in werden auf ihren oder seinen Wunsch bis zu zwei fachnahe Hochschullehrer*innen als Mentor*in zur Seite gestellt. Im weiteren Verlauf der (Senior) Researcher- oder (Senior) Lecturer-Stelle bzw. der Juniorprofessur oder Tenure Track-Professur soll die Mentor*in den*die Stelleninhaber*in im Hinblick auf die Erfüllung der in den Zielvereinbarungen geforderten Leistungen beraten. Die Mentor*in darf weder als Gutachter*in benannt werden noch Mitglied in den für die Evaluationsverfahren zuständigen Gremien sein. Die oder der (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer, der*die Juniorprofessor*in bzw. der*die Tenure Track-Professor*in kann Vorschläge zur Zusammensetzung des Mentorats machen.

§ 5 Selbstbericht für Evaluationsverfahren

Mit dem Selbstbericht beschreibt die oder der (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer bzw. der*die Juniorprofessor*in, und der*die Tenure Track-Professor*in ihre Tätigkeiten in Forschung und Lehre

sowie ggf. Transfer und Selbstverwaltung unter Bezugnahme auf die abgeschlossene Zielvereinbarung. Der Selbstbericht bildet die Grundlage für die Durchführung des jeweiligen Evaluationsverfahrens.

§ 6 Externe Gutachten

(1) Für die Bewährungsevaluation von Juniorprofessuren und Tenure Track-Professuren und die Tenure-Evaluation von Tenure Track-Professuren sind mindestens zwei externe Gutachten einzuholen. Eine*r der zwei Gutachter*innen für die Tenure-Evaluation kann bereits die Bewährung begutachtet haben. Die Gutachter*innen für die Bewährungsevaluation werden durch den fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirat, für die Tenure-Evaluation durch die Berufungskommission bestellt. Sie sollten möglichst international ausgewiesen sein.

(2) Bei der Tenure-Evaluation von Tenure Track-Professuren kann auf die Einholung von externen Gutachten verzichtet werden, wenn der evaluierenden Berufungskommission mindestens drei hochschulexterne sachverständige Personen angehören und diese an der Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag mitgewirkt haben.

(3) Die Gutachten für die Bewährungsevaluation von Junior- und Tenure Track-Professuren sollen, basierend auf den gezeigten Leistungen, eine Aussage darüber treffen, ob der*die Stelleninhaber*in die in der Zielvereinbarung aufgeführten Kriterien erreicht und sich aufgrund dessen als Hochschullehrer*in nach § 48 Abs. 2 BbgHG bewährt hat. Die Gutachten für die Tenure-Evaluation sollen auf Basis der erbrachten Leistungen eine Aussage darüber treffen, ob die vereinbarten Ziele in Forschung, Lehre, Transfer und Selbstverwaltung erreicht und daher die Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur empfohlen werden kann.

(4) Der für die Durchführung von Bewährungsevaluationen zuständige fachlich erweiterte Karriereentwicklungsbeirat oder die für die Tenure-Evaluation zuständige Tenure-Evaluationskommission gibt dem*der zu evaluierenden Stelleninhaber*in vor der Auswahl der Gutachter*innen Gelegenheit zur Stellungnahme.

(5) Die Bestellung als Gutachter*in ist ausgeschlossen, falls sich deren Befangenheit gemäß den Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Brandenburg ergibt.

§ 7 Studentisches Gutachten

(1) Für die Bewährungsevaluation von Akademischen Juniordozenten, Juniorprofessuren und Tenure Track-Professuren und für die Tenure-Evaluation von Tenure Track-Professuren kann ein studentisches Gutachten zur Lehr- und Betreuungsqualität der zu evaluierenden Person beauftragt werden.

(2) Die Beauftragung eines studentischen Gutachtens erfolgt im Fall von Bewährungsevaluationsverfahren durch Beschluss des Karriereentwicklungsbeirats, auf Antrag des studentischen Mitglieds, im Fall von Tenure-Evaluationsverfahren durch Beschluss der Berufungskommission, auf Antrag des jeweiligen studentischen Mitglieds.

(3) Der Karriereentwicklungsbeirat bzw. die Berufungskommission kann das studentische Mitglied mit der Einholung des studentischen Gutachtens beauftragen. Die Mitwirkungsrechte des studentischen Mitglieds bleiben davon unberührt.

(4) § 6 Abs. 4 und 5 gelten entsprechend.

§ 8 Gemeinsame Berufungen

Im Falle einer gemeinsamen Berufung zur Juniorprofessor*in oder zur Tenure Track-Professor*in mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung wird die außeruniversitäre Forschungseinrichtung in der für die Tenure-Evaluation zu bildenden Berufungskommission entsprechend den für gemeinsame Berufungen geltenden Regelungen berücksichtigt. Für die Bewährungsevaluation bestellt die außeruniversitäre Forschungseinrichtung im Einvernehmen mit der Fakultät oder organisatorischen Grundeinheit eines der drei gemäß § 2 Abs. 6 für die fachliche Erweiterung des Karrierebeirats gewählten Mitglieder. Abweichend von § 2 Abs. 6 gehört in diesem Fall entweder das professorale Mitglied oder das Mitglied aus der Gruppe der Akademischen Beschäftigten nicht der Fakultät, sondern der außeruniversitären Forschungseinrichtung an.

III. Evaluationsverfahren für Akademische (Junior-) Dozenten

III.1. Bewährungsevaluation

§ 9 Zuständigkeit und Durchführung

(1) Die Verantwortung für die Durchführung der Evaluationsverfahren zur Feststellung der Bewährung liegt beim fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirat. Grundsätzlich wird das Verfahren durch die jeweilige Fakultät oder organisatorische Grundeinheit eröffnet, indem der*die Dekan*in oder die Leitung der organisatorischen Grundeinheit die oder den (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer auffordert, dem Karriereentwicklungsbeirat einen Selbstbericht gem. § 5 vorzulegen. Zur Beschleunigung des Verfahrens kann die oder der (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer selbst die Eröffnung des Verfahrens mit dem vorzeitigen Einreichen des Selbstberichtes beantragen. Die Verfahrenseröffnung erfolgt spätestens neun Monate vor Ablauf der Befristung.

(2) Der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit teilt dem Fakultätsrat bzw. dem

zuständigen Organ der organisatorischen Grundeinheit die Eröffnung des Verfahrens mit und fordert diesen bzw. dieses auf, die fachlichen Mitglieder für den Karriereentwicklungsbeirat für dieses Verfahren einzusetzen.

§ 10 Bewährungsevaluationsempfehlung

(1) Das Bewertungsverfahren zur Feststellung der Bewährung bezieht sich auf die Leistungen der oder des (Senior) Researchers oder (Senior) Lecturers in Forschung und Lehre sowie ggf. in Transfer und Selbstverwaltung, in Übereinstimmung mit der individuellen Zielvereinbarung. Der fachlich erweiterte Karriereentwicklungsbeirat gibt eine Empfehlung ab, ob die Bewährung festgestellt werden kann. Er erstellt auf Grundlage des Selbstberichts und ggf. des studentischen Gutachtens gemäß § 7 einen Bericht.

Außergewöhnliche Belastungen sind im Bewertungsverfahren zu berücksichtigen. Unterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger sowie aufgrund von längeren Erkrankungen und daraus resultierenden Verzögerungen bei der Erbringung wissenschaftlicher Leistungen dürfen der oder dem (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer nicht nachteilig angerechnet werden. Folgende Evaluationsergebnisse sind möglich:

- Entfristung der oder des Researchers oder Lecturers inkl. Aufstieg zur oder zum Senior Researcher oder Senior Lecturer;
- Entfristung der oder des Senior Researchers oder Senior Lecturers auf der derzeitigen Position;
- Weiterbeschäftigung der oder des Researchers oder Lecturers bis zum Ende der gesetzlichen Befristungsregelung inkl. Aufstieg zur oder zum Senior Researcher oder Senior Lecturer mit Auflagen für die Entfristung;
- Weiterbeschäftigung der oder der Senior Researcher oder Senior Lecturer bis zum Ende der gesetzlichen Befristungsregelung mit Auflagen für die Entfristung;
- Nichtbewährung, optional mit Vertragsverlängerung um bis zu ein Jahr auf Antrag der oder des (Senior) Researchers oder (Senior) Lecturers.

(2) Der fachlich erweiterte Karriereentwicklungsbeirat übergibt den Bericht dem*der Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit zusammen mit sämtlichen Unterlagen, die für die Feststellung über die Bewährung von Bedeutung sind.

§ 11 Entscheidung über die Bewährung und Beschluss über die Verlängerung bzw. Entfristung des Dienstverhältnisses

(1) Der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit entscheidet über die Feststellung

der Bewährung bzw. der Bewährung mit Auflagen der oder des (Senior) Researchers oder (Senior) Lecturers und teilt ihre bzw. seine Entscheidung unverzüglich dem oder der (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer, dem Fakultätsrat bzw. dem zuständigen Organ der organisatorischen Grundeinheit und dem*der Präsident*in mit. Grundlage für die Entscheidung ist der Bericht des fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirats. Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen und kann auf den Bericht des Karriereentwicklungsbeirats Bezug nehmen.

(2) Wird festgestellt, dass die oder der (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer sich bewährt hat, wird das Dienstverhältnis mit ihrer bzw. seiner Zustimmung entfristet. Falls sie oder er vor der Evaluation nicht bereits als Senior Researcher oder Senior Lecturer beschäftigt war, findet eine Aufstufung auf diese Position statt.

(3) Wird festgestellt, dass die oder der (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer sich mit Auflagen bewährt hat, wird das Dienstverhältnis mit ihrer bzw. seiner Zustimmung bis zum Ende der möglichen gesetzlichen Befristungsregelung verlängert. Falls sie oder er vor der Evaluation nicht bereits als Senior Researcher oder Senior Lecturer beschäftigt war, findet eine Aufstufung auf diese Position statt. Die Auflagen sind der oder dem (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer schriftlich mitzuteilen. In diesem Fall findet eine Folgeevaluation gem. Abschnitt III.2. statt.

(4) Wird festgestellt, dass die oder der (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer sich nicht bewährt hat, erhält sie oder er Gelegenheit zur Stellungnahme gegenüber dem*der Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit. Das Beschäftigungsverhältnis kann in diesem Fall auf Antrag der oder des (Senior) Researchers oder (Senior) Lecturers um bis zu ein Jahr verlängert werden.

III.2. Folgeevaluation bei Bewährungen mit Auflagen

§ 12 Zuständigkeit und Durchführung

(1) Die Verantwortung für die Durchführung des Folgeevaluationsverfahrens zur Feststellung der Erfüllung der Auflagen für die Entfristung liegt beim fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirat. Grundsätzlich wird das Verfahren durch die jeweilige Fakultät oder organisatorische Grundeinheit eröffnet, indem der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit die oder den Senior Researcher oder Senior Lecturer auffordert, dem fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirat einen kurzen Selbstbericht vorzulegen, der ausschließlich die Erfüllung der Auflagen darlegt. Zur Beschleunigung des Verfahrens kann die oder der Senior Researcher oder Senior Lecturer selbst die Eröffnung des Verfahrens mit dem vorzeitigen Einreichen des Selbstberichtes beantragen. Die Verfahrenseröffnung erfolgt spätestens neun Monate vor Ablauf der Befristung.

§ 13 Folgeevaluationsempfehlung

(1) Das Bewertungsverfahren zur Feststellung der Erfüllung der Auflagen bezieht sich ausschließlich auf die Auflagen, die im Rahmen der Bewährungsevaluation festgelegt wurden. Der fachlich erweiterte Karriereentwicklungsbeirat gibt eine Empfehlung ab, ob die Erfüllung der Auflagen festgestellt werden kann. Er erstellt einen Bericht auf Grundlage des Selbstberichts der oder des Senior Researchers oder Senior Lecturers.

Außergewöhnliche Belastungen sind im Bewertungsverfahren zu berücksichtigen. Unterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger sowie aufgrund von längeren Erkrankungen und daraus resultierenden Verzögerungen bei der Erbringung wissenschaftlicher Leistungen dürfen der oder dem Senior Researcher oder Senior Lecturer nicht nachteilig angerechnet werden. Folgende Evaluationsergebnisse sind möglich:

- Erfüllung der Auflagen und Entfristung;
- mangelnde Erfüllung der Auflagen, optional mit Vertragsverlängerung um bis zu ein Jahr auf Antrag der oder des Senior Researchers oder Senior Lecturers, falls im Rahmen der gesetzlichen Befristungsregelung möglich.

(2) Der fachlich erweiterte Karriereentwicklungsbeirat übergibt den Bericht dem*der Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit zusammen mit sämtlichen Unterlagen, die für die Feststellung über die Erfüllung der Auflagen für die Entfristung von Bedeutung sind.

§ 14 Entscheidung über die Erfüllung der Auflagen und Beschluss über die Entfristung des Dienstverhältnisses

(1) Der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit entscheidet über die Feststellung der Erfüllung der Auflagen der oder des Senior Researchers oder Senior Lecturers und teilt ihre Entscheidung unverzüglich der oder dem Senior Researcher oder Senior Lecturer, dem Fakultätsrat bzw. dem zuständigen Organ der organisatorischen Grundeinheit und dem*der Präsident*in mit. Grundlage für die Entscheidung ist der Bericht des fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirats. Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen und kann auf den Bericht des Karriereentwicklungsbeirats Bezug nehmen.

(2) Wird festgestellt, dass die oder der Senior Researcher oder Senior Lecturer die Auflagen für die Entfristung erfüllt hat, wird das Dienstverhältnis mit ihrer bzw. seiner Zustimmung entfristet.

(3) Wird festgestellt, dass die oder der Senior Researcher oder Senior Lecturer die Auflagen für die Entfristung nicht erfüllt hat, erhält sie oder er Gelegenheit zur

Stellungnahme gegenüber der Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit. Das Beschäftigungsverhältnis kann in diesem Fall auf Antrag der oder des Senior Researchers oder Senior Lecturers um bis zu ein Jahr verlängert werden, sofern dies gemäß der gesetzlichen Befristungsregelung möglich ist.

IV. Evaluationsverfahren für Junior- und Tenure Track-Professuren

IV.1. Verfahren zur Feststellung der Bewährung als Hochschullehrer*in (Bewährungsevaluation)

§ 15 Zuständigkeit und Durchführung

(1) Die Verantwortung für die Durchführung des Bewährungsevaluationsverfahrens zur Feststellung der Bewährung liegt beim fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirat gemeinsam mit der zuständigen Fakultät oder organisatorischen Grundeinheit. Grundsätzlich eröffnet der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit das Verfahren, indem sie oder er den*die Juniorprofessor*in oder Tenure Track-Professor*in auffordert, einen Selbstbericht gemäß § 5 vorzulegen. Zur Beschleunigung des Verfahrens kann der*die Juniorprofessor*in oder Tenure Track-Professor*in selbst die Eröffnung des Verfahrens mit dem vorzeitigen Einreichen des Selbstberichtes beantragen. Die Verfahrenseröffnung erfolgt spätestens neun Monate vor Ablauf der Befristung.

(2) Der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit teilt dem Fakultätsrat bzw. dem Organ der organisatorischen Grundeinheit die Eröffnung des Verfahrens mit und fordert dieses auf, die fachlichen Mitglieder des Karriereentwicklungsbeirats einzusetzen.

§ 16 Zusammensetzung und Aufgaben des Karriereentwicklungsbeirats bei Bewährungsevaluationsverfahren

(1) Die Bewährungsevaluation wird vom fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirat gemäß § 2 Abs. 6 durchgeführt.

(2) Als nicht-stimmberechtigte, beratende Mitglieder gehören dem fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirat die Gleichstellungsbeauftragte und die oder der Berufsbeauftragte an.

(3) Der fachlich erweiterte Karriereentwicklungsbeirat erstellt für den Fakultätsrat oder das Organ der organisatorischen Grundeinheit die Evaluationsempfehlung gemäß § 16.

(4) § 6 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 17 Bewährungsevaluationsempfehlung

(1) Das Bewertungsverfahren zur Feststellung der Bewährung bezieht sich auf die Leistungen des*der Juniorprofessor*in oder Tenure Track-Professor*in in Forschung, Lehre, Transfer und Selbstverwaltung gemäß der Zielvereinbarung für diese Phase. Der fachlich erweiterte Karriereentwicklungsbeirat gibt eine Empfehlung ab, ob die Bewährung des*der Stelleninhaber*in festgestellt werden kann. Er erstellt einen Bericht, dem folgende Unterlagen zugrunde liegen:

- der Selbstbericht des*der Stelleninhaber*in gemäß § 5, sowie
- mindestens zwei externe Gutachten gemäß § 6 Abs. 1, und
- ggf. das studentische Gutachten gemäß § 7.

Ausstattung und außergewöhnliche Belastungen sind im Bewertungsverfahren des*der Juniorprofessor*in oder des*der Tenure Track-Professor*in zu berücksichtigen. Unterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger sowie aufgrund von längeren Erkrankungen und daraus resultierenden zeitlichen Verzögerungen bei der Erbringung wissenschaftlicher Leistungen dürfen dem*der Juniorprofessor*in oder Tenure Track-Professor*in nicht nachteilig angerechnet werden.

(2) In Ausnahmefällen kann der fachlich erweiterte Karriereentwicklungsbeirat die sofortige Einleitung eines Berufungsverfahrens gemäß Abschnitt IV.2. nach der Feststellung der Bewährung empfehlen. Eine solche Ausnahme ist insbesondere begründet, wenn der Karriereentwicklungsbeirat einstimmig zu der Überzeugung gelangt, dass der*die Juniorprofessor*in oder Tenure Track-Professor*in schon in der ersten Phase der Bewährung die Zielvereinbarung im Sinne der Tenure-Evaluation vollends erfüllt hat.

(3) Der Fakultätsrat bzw. das zuständige Organ der organisatorischen Grundeinheit berät die Evaluationsempfehlung des fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirats. Im Anschluss daran übergibt er bzw. es dem*de Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit seine Stellungnahme zur Frage der Bewährung zusammen mit sämtlichen Unterlagen, die für die Feststellung über die Bewährung von Bedeutung sind.

§ 18 Entscheidung über die Bewährung und Beschluss über die Verlängerung des Dienstverhältnisses

(1) Der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit entscheidet über die Feststellung der Bewährung des*der Juniorprofessor*in oder Tenure Track-Professor*in und teilt ihre bzw. seine Entscheidung unverzüglich der Stelleninhaber*in, dem Fakultätsrat bzw. dem Organ der organisatorischen Grund-

einheit und dem*der Präsident*in mit. Grundlage für die Entscheidung des*der Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit ist die Stellungnahme des Fakultätsrats bzw. des Organs der organisatorischen Grundeinheit zu dem Bericht des fachlich erweiterten Karriereentwicklungsbeirats. Die Entscheidung des*der Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit ist schriftlich zu begründen. Die Bezugnahme auf den Bericht des Karriereentwicklungsbeirats und die Stellungnahme des Fakultätsrats oder des Organs der zuständigen Grundeinheit ist zulässig.

(2) Wird festgestellt, dass der*die Juniorprofessor*in oder Tenure Track-Professor*in sich nicht bewährt hat, erhält sie oder er Gelegenheit zur Stellungnahme gegenüber dem*der Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit. Das Beschäftigungsverhältnis kann in diesem Fall auf Antrag des*der Stelleninhaber*in um bis zu ein Jahr verlängert werden.

(3) Wird festgestellt, dass der*die Juniorprofessor*in oder Tenure Track-Professor*in sich bewährt hat, wird das Dienstverhältnis mit ihrer bzw. seiner Zustimmung bis zum Ende der maximal möglichen Laufzeit gemäß § 48 Abs. 1 BbgHG verlängert.

(4) In Fällen des § 16 Abs. 2 leitet der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit das Verfahren zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur gemäß Abschnitt IV.2. ein.

IV.2. Verfahren zur Entscheidung über die Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur (Tenure-Evaluation)

§ 19 Zuständigkeit und Durchführung

(1) Die Verantwortung für die Durchführung des Tenure-Evaluationsverfahrens liegt bei der Fakultät bzw. der organisatorischen Grundeinheit. Grundsätzlich eröffnet der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit das Verfahren, indem sie oder er den*die Tenure Track-Professor*in auffordert, innerhalb von vier Wochen einen Selbstbericht gemäß § 5 vorzulegen zum Nachweis der in der Zielvereinbarung vereinbarten Leistungen. Die Verfahrenseröffnung erfolgt spätestens neun Monate vor Ablauf der Befristung. Zur Beschleunigung des Verfahrens kann der*die Stelleninhaber*in selbst die Eröffnung des Verfahrens mit dem vorzeitigen Einreichen des Selbstberichtes beantragen.

(2) Der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit teilt dem Fakultätsrat bzw. dem Organ der organisatorischen Grundeinheit die Eröffnung des Verfahrens mit und fordert diesen bzw. dieses auf, eine Tenure-Evaluationskommission einzusetzen. Die Kommission wird beauftragt, die Eignung des*der Tenure Track-Professor*in für die vorgesehene Lebenszeitprofessur zu überprüfen und eine Empfehlung zur Berufung auf Lebenszeit auszusprechen.

§ 20 Zusammensetzung und Aufgaben der Tenure-Evaluationskommission

(1) Die Tenure-Evaluationskommission ist eine Berufungskommission gemäß § 42 (2) BbgHG. Ihr gehören mindestens sieben stimmberechtigte Mitglieder an: Vier Professor*innen, ein von dem*der Präsident*in bestelltes Mitglied, ein*e akademische Mitarbeiter*in und ein*e Student*in. Mindestens ein*e Professor*in muss ein externes Mitglied sein. Das von dem*der Präsident*in bestimmte Mitglied sollte aus einer anderen Fakultät oder organisatorischen Grundeinheit als der evaluierenden stammen. Mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein, darunter mindestens eine Hochschullehrerin.

(2) Als nicht-stimmberedtigte, beratende Mitglieder gehören der Kommission die Gleichstellungsbeauftragte und die Berufungsbeauftragte an sowie ein*e Vertreter*in des nichtwissenschaftlichen Personals an.

(3) Die Tenure-Evaluationskommission erstellt für den Fakultätsrat oder das Organ der organisatorischen Grundeinheit die Evaluationsempfehlungen gemäß § 19. Sie bestellt dazu mindestens zwei externe Gutachten. Auf die Einholung von externen Gutachten kann verzichtet werden, wenn der evaluierenden Berufungskommission mindestens drei hochschulexterne sachverständige Personen angehören und diese an der Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag mitgewirkt haben.

(4) § 6 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 21 Tenure-Empfehlung

(1) Die Tenure-Evaluationskommission erstellt eine Empfehlung zur Berufung des*der Tenure Track-Professor*in auf Lebenszeit (Tenure-Empfehlung), der folgende Unterlagen zugrunde liegen:

- der Selbstbericht des*der Stelleninhaber*in gemäß § 5,
- mindestens zwei externe Gutachten gemäß § 6 Abs. 1, sofern auf deren Einholung gemäß § 6 Abs. 2 und § 19 Abs. 3 nicht verzichtet werden konnte, und
- ggf. ein studentisches Gutachten gemäß § 7.

(2) Sieht die Tenure-Evaluationskommission die in der Zielvereinbarung vereinbarten Leistungen als erbracht an, wird das Verfahren mit einem hochschulöffentlichen Vortrag des*der Kandidat*in fortgesetzt.

(3) Auf Basis der Gesamtbeurteilung der Leistungen gemäß § 21 Abs. 1 und 2 gibt die Tenure-Evaluationskommission eine Empfehlung zur Berufung des*der Tenure Track-Professor*in auf Lebenszeit ab. Sofern die Wertigkeit der Lebenszeitprofessur nicht bereits bei Ausschreibung der Professur festgelegt war, gibt die Tenure-Evaluationskommission eine Empfehlung zur Berufung nach W 2 oder W 3 ab. Der Fakul-

tätsrat bzw. das Organ der organisatorischen Grundeinheit entscheidet über die Empfehlung.

(4) Die Tenure-Evaluationskommission leitet ihre Empfehlung zur Übernahme der Kandidat*in auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens an den Fakultätsrat bzw. das Organ der organisatorischen Grundeinheit weiter, der oder das über die Empfehlung und die Evaluation im Einvernehmen mit dem Karriereentwicklungsbeirat in der Besetzung gemäß § 2 Abs. 4 entscheidet. Der Karriereentwicklungsbeirat erhält unmittelbar nach Beschlussfassung des Fakultätsrats bzw. des Organs der organisatorischen Grundeinheit zur Berufung auf Lebenszeit die Unterlagen des Verfahrens und prüft diese. Gegenstand der Qualitätsprüfung ist die Nachvollziehbarkeit des Verfahrens sowie die Gewährleistung universitätsweit einheitlicher Bewertungsstandards unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkulturen. Hierzu kann er den*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit sowie die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Tenure-Evaluationskommission anhören. Die Entscheidung über die Herstellung des Einvernehmens trifft der Karriereentwicklungsbeirat innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Unterlagen.

(5) Die Entscheidung des Fakultätsrats bzw. des Organs der organisatorischen Grundeinheit nach Abs. 4 bedarf der Zustimmung durch den Senat. Nach positiver Evaluierung und Zustimmung des Senats wird der*die Tenure Track-Professor*in von dem*der Präsident*in im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat berufen.

(6) Ist die Evaluation nicht erfolgreich, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der Befristung. Auf Antrag des*der Stelleninhaber*in wird das Dienstverhältnis im Rahmen der befristungsrechtlichen Möglichkeiten um ein Jahr verlängert. Satz 1 gilt nicht, wenn das Tenure-Evaluationsverfahren nach § 16 Abs. 2 eingeleitet wurde; in diesem Fall wird unter Berücksichtigung insbesondere der nach Abschluss des vorzeitigen Evaluationsverfahrens erbrachten Leistungen ein weiteres Tenure-Evaluationsverfahren nach § 18 Abs. 1 durchgeführt.

(7) Sollte ein*e fachlich herausragende Tenure Track-Professor*in bei laufender Zielvereinbarung einen Ruf auf eine Lebenszeitprofessur an eine andere Universität vorlegen, so kann der*die Präsident*in im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat und mit Einwilligung der für die Hochschulen zuständigen Landesbehörde gemäß § 42 Abs. 1 Satz 6 Nummer 2 BbgHG, wegen des besonderen Interesses am Verbleib des*der Tenure Track-Professor*in an der Europa-Universität Viadrina, den Ruf auf die vorgesehene Lebenszeitprofessur vorzeitig erteilen. Voraussetzung für die Einleitung des Verfahrens einer vorzeitigen Ruferteilung ist die Feststellung der Bewährung als Hochschullehrer*in oder die Feststellung des Vorliegens habilitationsäquivalenter Leistungen.

V. Fristen, Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Übergangsregelungen

§ 22 Fristen

(1) Die Verfahrenseröffnung nach § 8, § 11, § 14 und § 18 muss zeitlich so erfolgen, dass rechtzeitig vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses eine Entscheidung über die Bewährung oder über die Berufung auf Lebenszeit getroffen werden kann. Die Verfahrenseröffnung erfolgt spätestens neun Monate vor dem Ablauf der Beschäftigungszeit der oder des (Senior) Researchers oder (Senior) Lecturers bzw. des*der Juniorprofessor*in oder des*der Tenure Track-Professor*in. Die oder der (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer bzw. der*die Juniorprofessor* oder der*die Tenure Track-Professor*in erstellt den Selbstbericht innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen nach Eröffnung des Verfahrens.

(2) Der*die Dekan*in bzw. die Leitung der organisatorischen Grundeinheit fordert den Fakultätsrat bzw. das zuständige Organ der organisatorischen Grundeinheit auf, innerhalb von vier Wochen nach Verfahrenseröffnung die fachlichen Mitglieder des Karriereentwicklungsbeirats für das jeweilige Verfahren zu bestellen.

(3) Im Fall der Bewährungsevaluation von Juniorprofessuren und Tenure Track-Professuren erfolgt die Stellungnahme des Fakultätsrats bzw. des Organs der organisatorischen Grundeinheit gegenüber dem*derr Dekan*in bzw. der Leitung der organisatorischen Grundeinheit spätestens sechs Wochen vor dem Ablauf

der Beschäftigungszeit des*der Juniorprofessor*in oder Tenure Track-Professor*in. Die abschließende Entscheidung muss spätestens vier Wochen vor Ablauf der Beschäftigungszeit erfolgt sein.

§ 23 Inkrafttreten und Außerkrafttreten und Übergangsregelungen

(1) Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Europa-Universität Viadrina in Kraft.

(2) Die Satzung für die Evaluation der Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Tenure Track-Professorinnen und -Professoren vom 15.07.2020 tritt am selben Tag außer Kraft.

(3) Soweit Verfahren entsprechend der Evaluationssatzung vom 15.07.2020 zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Satzung durchgeführt werden, steht es den Kandidat*innen frei, durch eine Erklärung die Gültigkeit dieser Satzung gemäß Abs. 1 für ihr Verfahren zu bestimmen. Diese Erklärung ist gegenüber dem*der Präsident*in und dem*der Dekan*in einmalig abzugeben. Gleiches gilt für Kandidat*innen, die als Tenure Track-Professor*innen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Satzung an der Europa-Universität Viadrina beschäftigt waren.