

**Ordnung über die
Berufung und die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses von
Juniorprofessor*innen (ohne Tenure Track-Zusage)
an der Universität Greifswald
(Berufungsordnung für Juniorprofessuren)**

Vom 24. August 2020

Aufgrund von § 62 Absatz 3 i.V.m. § 81 Absatz 1 des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vom 5. Juli 2002 (LHG M-V - GVOBl. M-V S. 398) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 2011 (GVBl. M-V S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. November 2019 (GVOBl. M-V S. 705) erlässt der Senat der Universität Greifswald folgende Berufsungsordnung für Juniorprofessuren als Satzung:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Regelungsgegenstand
- § 2 Ausschreibung
- § 3 Einstellungsvoraussetzungen
- § 4 Berufungskommission
- § 5 Gleichstellungsbeauftragte
- § 6 Berufungsvorschlag
- § 7 Berufung von Juniorprofessor*innen
- § 8 Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses von Juniorprofessor*innen
- § 9 Inkrafttreten

**§ 1
Regelungsgegenstand**

Diese Ordnung gestaltet die von § 62 Landeshochschulgesetz M-V (LHG) vorgesehenen Verfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren sowie zur Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses von Juniorprofessor*innen aus. Für Verfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Zusage gilt die Tenure Track-Satzung.

**§ 2
Ausschreibung**

Juniorprofessuren werden durch die Universität öffentlich und in der Regel international ausgeschrieben. Die Ausschreibung ist vom Fakultätsrat zu beschließen und vom Rektorat zu genehmigen. Vor Ausschreibung der Professur wird dem Senat Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

**§ 3
Einstellungsvoraussetzungen**

Die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessor*innen bestimmen sich nach § 62 Absatz 1 LHG.

§ 4 Berufungskommission

(1) Zur Vorbereitung des Berufungsverfahrens setzt die zuständige Fakultät unter Beachtung der Regelungen des § 59 Absatz 3 LHG und § 25 Absatz 2 Sätze 2 bis 4 der Grundordnung (GrundO) eine Berufungskommission ein und bestimmt eine*n der Fakultät angehörende*n Professor*in zum*zur Vorsitzende*n der Kommission. Der Beschluss bedarf der Bestätigung des Rektorats, der Senat ist anzuhören. Sofern der*die jeweilige Dekan*in nicht Mitglied der Berufungskommission ist, soll er*sie an den Sitzungen beratend teilnehmen.

(2) Berufungskommissionen sind nach Gruppen zusammenzusetzen. Die Gruppe der Hochschullehrer*innen muss über die absolute Mehrheit der Stimmen und Sitze verfügen; in ihr müssen fachnahe Hochschullehrer*innen vertreten sein. Der Gruppe der Hochschullehrer*innen sollen mindestens eine Frau sowie auswärtige Wissenschaftler*innen angehören. Bei der Besetzung von Berufungskommissionen soll auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern hingewirkt werden. Anträgen der Gleichstellungsbeauftragten auf Hinzuziehung weiterer Frauen muss stattgegeben werden, wenn Frauen nicht angemessen vertreten sind.

(3) In Verfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren in klinischen Bereichen der Universitätsmedizin muss die Ärztliche Vorständin*der Ärztliche Vorstand hinzugezogen werden, sofern sie*er nicht gewähltes Mitglied der Berufungskommission ist. Sie*er ist nicht stimmberechtigt.

(4) Die Mitglieder der Berufungskommission sind zur Verschwiegenheit über alle Vorgänge verpflichtet, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Berufungskommission zur Kenntnis gelangen.

(5) Die Berufungskommission erarbeitet einen Berufungsvorschlag einschließlich eines Berichts und legt diesen dem Fakultätsrat zur Entscheidung vor.

§ 5 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität/Universitätsmedizin ist über jedes anstehende Berufungsverfahren frühzeitig und umfassend zu informieren. Der Ausschreibungstext ist von der Fakultät unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten abzufassen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an den Sitzungen der Kommission teilzunehmen sowie das Antrags- und Rederecht in allen ihren Aufgabenbereich nach § 88 Absatz 1 LHG betreffenden Angelegenheiten; zu den Sitzungen ist sie rechtzeitig zu laden. Alle Unterlagen des Berufungsverfahrens, die den Mitgliedern der Kommission übermittelt werden, sind auch ihr zu übermitteln; in alle anderen Unterlagen ist ihr Einsicht zu gewähren. Sie gibt eine Stellungnahme ab, die mit Abgabe Bestandteil des Berichtes der Kommission wird. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann sich im gesamten Verfahren oder bei einzelnen Sitzungen der Berufungskommission durch die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät vertreten lassen.

§ 6 Berufungsvorschlag

(1) Im Berufungsvorschlag sollen drei Bewerber*innen in bestimmter Reihenfolge benannt werden. Auswahl und Reihung der Bewerber*innen sind mit Blick auf ihre fachliche und persönliche Eignung sowie die Eignung zur Lehre zu begründen. Die Berufungskommission prüft insbesondere, ob die in § 62 Absatz 1 Sätze 2 bis 5 LHG genannten Regelvoraussetzungen erfüllt sind. Nichtbewerber*innen und Mitglieder der Universität Greifswald dürfen berücksichtigt werden.

(2) Dem Berufungsvorschlag sind zwei Gutachten über jede*n Bewerber*in beizufügen; es soll sich außerdem ein*e weitere*r Gutachter*in vergleichend über die Bewerber*innen äußern. Alternativ können dem Berufungsvorschlag drei vergleichende Gutachten beigelegt werden. Die Gutachter*innen dürfen nicht Mitglieder der Berufungskommission sein. Am Promotions- oder Habilitationsverfahren eines Bewerbers*einer Bewerberin Beteiligte sind in der Regel als Gutachter*in ausgeschlossen. Als Gutachter*innen können nur Professor*innen auswärtiger Hochschulen bestellt werden; Frauen sind angemessen zu berücksichtigen.

(3) Der Berufungsvorschlag wird von den gem. § 52 Absatz 5 LHG stimmberechtigten Mitgliedern des Fakultätsrats beschlossen. Die Fakultätsordnung kann vorsehen, dass Vertreter*innen des Instituts bzw. Faches, dem die Professur zugeordnet ist, sowie die entsprechende Fachschaft vor Beschlussfassung anzuhören sind.

(4) Die Fakultät übermittelt den Berufungsvorschlag dem Rektorat zur weiteren Veranlassung. Nimmt das Rektorat zu dem Vorschlag ablehnend Stellung, so hat es seine Bedenken der Fakultät schriftlich mitzuteilen und dieser Gelegenheit zu erneuter Beratung zu geben. Vor der Erteilung des Rufes ist der Berufungsvorschlag dem Senat zur Stellungnahme vorzulegen (entsprechend § 18 Absatz 3 Nr. 7 der GrundO).

(5) Der*die Bewerber*in hat kein Recht auf Einsicht in die Berufsakten.

§ 7 Berufung von Juniorprofessor*innen

(1) Auf Beschluss des Rektorates beruft der*die Rektor*in Juniorprofessor*innen für die Dauer von drei Jahren. In begründeten Fällen kann dabei von der Reihenfolge des Berufungsvorschlags abgewichen werden.

(2) Juniorprofessor*innen werden für diesen Zeitraum zu Beamt*innen auf Zeit ernannt. Sie können auch in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.

§ 8 Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses von Juniorprofessor*innen

(1) Das Beschäftigungsverhältnis eines Juniorprofessors*einer Juniorprofessorin soll auf seinen*ihren Antrag im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn er*sie sich als Hochschullehrer*in bewährt hat; anderenfalls kann das Beschäftigungsverhältnis mit seiner*ihrer Zustimmung um bis zu einem Jahr verlängert werden.

Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 70 Absatz 4 LHG nicht zulässig. Die Verlängerung erfolgt durch den*die Rektor*in.

(2) Zur Feststellung der Bewährung eines Juniorprofessors*einer Juniorprofessorin und der Orientierung über den weiteren Karriereweg hat der Fakultätsrat in der Regel zwei Jahre nach Einstellung eine Evaluation von dessen*deren Leistungen durch eine von ihm eingesetzte Kommission zu veranlassen. Dieser gehören mehrheitlich Professoren*innen, ferner Vertreter*innen der Studierenden und der akademischen Mitarbeiter*innen an. Auf eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern soll hingewirkt werden. Anträgen der Gleichstellungsbeauftragten auf Hinzuziehung weiterer Frauen muss stattgegeben werden, wenn Frauen nicht angemessen vertreten sind. Der Gruppe der Hochschullehrer*innen muss mindestens eine Frau angehören; sie soll fachnah sein.

(3) Die Kommission erarbeitet auf der Grundlage

1. eines Selbstberichts,
2. zweier Gutachten von Professoren*innen zu den Leistungen in der Forschung, unbeschadet der Regelung in Absatz 5 Satz 4, und
3. einer Stellungnahme der zuständigen Fachschaft

eine Empfehlung an den Fakultätsrat zur Feststellung der Bewährung. Die Feststellung der Bewährung erfordert die Mehrheit der Mitglieder der Kommission. Wird diese Mehrheit nicht erreicht, gilt dies als Ablehnung der Feststellung der Bewährung. Darauf ist durch die*den Vorsitzende*n vor der maßgeblichen Abstimmung ausdrücklich hinzuweisen.

(4) Mit dem Selbstbericht beschreibt der*die Juniorprofessor*in seine*ihre zwecks Erfüllung seiner*ihrer Dienstaufgaben (§ 57 Absatz 1 LHG) entfaltetten Aktivitäten, insbesondere in Forschung und Lehre sowie bei der Nachwuchsförderung und der Mitarbeit in der universitären Selbstverwaltung, in der Universitätsmedizin ggf. ferner in der Krankenversorgung. Insbesondere sollte der Bericht – soweit einschlägig – Angaben zu folgenden Punkten enthalten:

Forschung

- Nennung und Erläuterung der wichtigsten Forschungsleistungen,
- Verzeichnis der Publikationen im Berichtszeitraum,
- gegebenenfalls eine Übersicht über Drittmittelanträge und eingeworbene Drittmittel im Berichtszeitraum,
- Verzeichnis wissenschaftlicher Vorträge und sonstiger Beiträge zu wissenschaftlichen Tagungen oder Kolloquien,
- Betreuung von Promotionen beziehungsweise Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Gutachtertätigkeit,
- Darstellung nationaler und internationaler Forschungsk Kooperationen,
- Transferaktivitäten (Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur, Politik),
- Auszeichnungen und Preise im Berichtszeitraum;

Lehre

- Einbindung in Studiengänge,
- Erläuterung des Lehrkonzepts,
- Verzeichnis der durchgeführten Lehrveranstaltungen und Darstellung der Lehrinhalte,
- Betreuung von Studierenden, Prüfungen und Studienabschlussarbeiten,
- Besuch hochschuldidaktischer Veranstaltungen/eigene Weiterbildung;

Selbstverwaltung, universitäre Arbeitsgruppen, Förderung der Internationalität

- Darstellung der entsprechenden Aktivitäten,
- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien,
- wissenschaftsbezogenes außeruniversitäres Engagement.

Bei der Bewertung der Leistungen sind familiäre Betreuungsaufgaben¹ angemessen zu berücksichtigen.

(5) Die Gutachter*innen nach Absatz 3 Nr. 2 müssen in der Regel das Fach der Juniorprofessur vertreten; eine*r der Gutachter*innen muss der Fakultät angehören. Ein Gutachten soll von einer Frau erstellt werden. Jede*r Gutachter*in hat ein schriftliches Gutachten einzureichen, in dem er*sie die Bewährung oder die Nichtbewährung feststellt und begründet. Dieses soll binnen zwei Monaten erstellt werden. Auf Antrag des Juniorprofessors*der Juniorprofessorin oder wenn die beiden Gutachten nicht zu einem übereinstimmenden Vorschlag gelangen, ist ein weiteres Gutachten von einem*einer Professor*in einzuholen, der*die das Fach der Juniorprofessur vertritt und nicht der Universität Greifswald angehört.

(6) Aufgrund der Empfehlung der Kommission entscheidet der Fakultätsrat über die Feststellung der Bewährung mit der Mehrheit der anwesenden und gem. § 52 Absatz 5 LHG stimmberechtigten Mitglieder.

(7) Der Fakultätsrat hat spätestens 33 Monate nach Einstellung des Juniorprofessors*der Juniorprofessorin eine abschließende Entscheidung zur Feststellung der Bewährung zu treffen. Wird die Bewährung nicht festgestellt, entscheidet die Fakultätsleitung auf Antrag des*der Beschäftigten, ob das Beschäftigungsverhältnis um ein Jahr verlängert wird.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Berufsordnungsordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung durch die Hochschule in Kraft. Gleichzeitig tritt die Juniorprofessoren-Berufsordnungsordnung vom 15.12.2004 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Greifswald vom 19. August 2020 und Genehmigung der Rektorin vom 24. August 2020

Greifswald, den 24.08.2020

Die Rektorin
der Universität Greifswald
Universitätsprofessorin Dr. phil. Johanna Eleonore Weber

Veröffentlichungsvermerk: Hochschulöffentlich bekannt gemacht am 24.08.2020

¹ Kinderbetreuung/Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger