

## Kurzinformationen zum Tenure-Track an der OVGU

### 1. Hintergrund

Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) beteiligt sich mit insgesamt sieben neu und auf Dauer einzurichtenden Tenure-Track-Professuren am Bundesländerprogramm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Mit der internen Auseinandersetzung zur Frage der Einführung von verbindlichen und transparenten Regelungen für die Besetzung von Tenure-Track-Professuren ist auch verbunden, dass das Thema Personalentwicklung für den gesamten wissenschaftlichen Bereich aufgegriffen und diskutiert wurde und wird. Ziel ist es, bestehende Einzelinitiativen und Maßnahmen weiter zu verknüpfen zu einem strategischen Gesamtkonzept, um die Förderung des gesamten wissenschaftlichen Personals transparent und nachhaltig zu unterstützen.

### 2. Begriffsklärung Tenure-Track

Tenure-Track beschreibt einen planbaren Weg in der akademischen Laufbahn. Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren erhalten schon zu Beginn einer zunächst befristeten Berufung die Zusage für eine Lebenszeitprofessur, vorausgesetzt, sie erfüllen im Rahmen einer Endevaluation vorab festgelegte Leistungsanforderungen.

### 3. Tenure-Track an der OVGU

Tenure-Track-Professuren werden im Einvernehmen mit den Fakultäten und auf der Basis einer langfristigen Strategieplanung eingerichtet. Das Berufungsverfahren folgt von der Ausschreibung bis zur Ruferteilung einem standardisierten, qualitätssichernden Verfahren unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben durch das Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt. Bei Ruferteilung erfolgen Berufungsverhandlungen, die mit der Festlegung von Zielvereinbarungen und Zusagen von personeller und sächlicher Ausstattung verbunden sind.

An der OVGU wurden Anfang 2018 sowohl W1- als auch W2-Tenure-Track-Professuren im Rahmen des Nachwuchsprogrammes ausgeschrieben. Sie richten sich insbesondere an NachwuchswissenschaftlerInnen mit Potenzial für eine weitere erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft.

**W1-Junior-Professur mit Tenure-Track:** Die Berufung erfolgt im Falle der Besetzung einer Juniorprofessur mit Tenure-Track zunächst für drei Jahre. Bei positivem Ergebnis der Zwischenevaluation erfolgt die Verlängerung des Beamten- oder Dienstverhältnisses um weitere drei Jahre. Nach einer positiven Endevaluation, beginnend im fünften Jahr, wird in der Regel eine unbefristete W2-Stelle angeboten.

Für den Fall einer negativen Zwischenevaluation (W1) ist gesetzlich vorgeschrieben, dass für ein 4. Jahr eine Weiterbeschäftigung ohne Änderung des Status (W1) erfolgt (§41 Abs. 1 HSG LSA). Das befristete Beamten- oder Dienstverhältnis endet mit Ablauf dieser Zeit, in der Regel ist keine Weiterbeschäftigung an der OVGU vorgesehen. Wird die Endevaluation mit einem negativen Ergebnis abgeschlossen, so endet das Beamten- oder Dienstverhältnis mit Auslauf der sechs Jahre, eine Weiterführung als Juniorprofessur ist gesetzlich nicht möglich.

**W2-Professur mit Tenure-Track:** Im Falle einer W2-Tenure-Track-Professur sind 5 Jahre Erstbefristung möglich, die in der Regel auch ausgeschöpft werden. Nach einer positiven Evaluation im fünften Jahr ist ein unbefristetes Beamten- oder Dienstverhältnis begründet. Die Einweisung erfolgt üblicherweise in eine gleichwertige Stelle (W2), kann aber auch in eine höherwertigere (W3) Stelle erfolgen. Fällt die Endevaluation eines/r W2-Tenure-Track-Professors/-Professorin negativ aus, wird eine befristete Weiterbeschäftigung ohne Änderung des Status (W2) für ein Jahr zur Orientierung angeboten.

**Tenure-Track-Evaluation:** Der Übergang in eine Lebenszeitprofessur setzt erfolgreiche, qualitätsgesicherte Evaluationen voraus. Das Verfahren wird in der Tenure-Track-Ordnung der OVGU klar und transparent geregelt. Die im Rahmen der Evaluierung zu überprüfenden Kriterien werden in den Zielvereinbarungen bei der Berufung festgeschrieben. Sie beziehen sich u.a. auf Leistungen aus den Bereichen Forschung, Lehre und Gremienarbeit bzw. außeruniversitäres Engagement. Weitere Kriterien können sich auf die Wahrnehmung von Angeboten der Personalentwicklung (z.B. Führungskräftebildungen) beziehen.

#### 4. Personalentwicklungsmaßnahmen

An der OVGU Magdeburg werden für die neuberufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren in Abhängigkeit der getroffenen Zielvereinbarungen individuell abgestimmte Weiterbildungs- und Personalentwicklungsangebote vorgehalten und organisiert. Sie sollen zu einer optimalen Vorbereitung auf die Übernahme einer Lebenszeitprofessur beitragen. Die Schwerpunkte der Angebote können auf folgenden Themen liegen:

- Aufbau von Führungskompetenzen und Managementkompetenzen,
- Forschungstätigkeit,
- Hochschuldidaktik,
- Interkulturelle Sensibilisierung,
- Erweiterung der Lehrbefähigung im internationalem Kontext (Staff Mobility - Teaching im Rahmen von ERASMUS+),
- Erwerb von Kenntnissen im Hochschulmanagement (Staff Mobility - Training im Rahmen von ERASMUS+).

Im Sinne einer systematischen Begleitung finden außerhalb der vorgeschriebenen Evaluation(en) regelmäßige Feedback-Gespräche statt, damit die betreffende Person den erreichten Stand einschätzen kann und ggf. Maßnahmen, die zur Erreichung der festgelegten Ziele führen, eingeleitet werden können. Auf Wunsch kann die Begleitung durch eine Mentorin/einen Mentor organisiert werden.

Für weitere Auskünfte zum Tenure-Track-Verfahren an der OVGU Magdeburg stehen wir Ihnen gern unter folgenden Erreichbarkeiten zur Verfügung:

Frau Ulrike Frosch

Strategische Personalentwicklung und Berufsmanagement

Tel: 0391/67 57305, Mail: [ulrike.frosch@ovgu.de](mailto:ulrike.frosch@ovgu.de)