



**Protokoll zur 19. Sitzung des Senats am 13.07.2016
öffentlicher Teil**

Vorsitzender: Rektor
Beginn: 13:05 Uhr
Ende: 15:15 Uhr
Ort: Festsaal, Dülferstrasse

Teilnehmer: s. Anwesenheitsliste

Tagesordnung:

- I.1 Beschlüsse zur Tagesordnung und zum Protokoll der 18. Sitzung am 08.06.2016 (öffentlicher Teil)
- I.2 Bericht des Rektorats
- I.3 Aktuelle Viertelstunde
- I.4 Vorstellung Transferstrategie
- I.5 Ordnung des Bereichs Geistes und Sozialwissenschaften (School of Humanities and Social Sciences) der Technischen Universität Dresden
- I.6 Information zum Rahmenkodex
- I.7 Juristenausbildung an der TU Dresden
- I.8 Verschiedenes

I.1 Beschlüsse zur Tagesordnung und zum Protokoll der 18. Sitzung am 07.06.2016 (öffentlicher Teil)

Die vorgeschlagene Tagesordnung wird auf Antrag des Dekans der Juristischen Fakultät, Herrn Prof. Uhle, um den Punkt I.7 „Juristenausbildung an der TU Dresden“ ergänzt. Die Tagesordnung wird in der dem Protokoll zugrundeliegenden Form beschlossen.

Zum Protokoll der 18. Sitzung am 07.06.2016 (öffentlicher Teil) gibt es keine Änderungs- oder Ergänzungsanträge. Das Protokoll der 18. Sitzung wird in der vorliegenden Fassung als korrekte Wiedergabe der Sitzung beschlossen.

I.2 Bericht des Rektorats

1. Der Vorsitzende informiert, dass die TU Dresden auf dem 49. Annual World Fest-Houston International Film and Video Festival für die englischsprachige Fassung des TUD-Imagefilms „Hochspannend“ mit einem Remi Award in Gold ausgezeichnet wurde. Im Namen der Universitätsleitung dankt er den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Öffentlichkeitsarbeit für die Entwicklung und Umsetzung dieses Projektes.
2. Zur Sitzung der Landesrektorenkonferenz am 13.06.2016 wurden folgende Themen angesprochen:
 - Im SMWK und in einigen Landtagsfraktionen gibt es Überlegungen zur Novellierung des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes. Die Rektorinnen und Rektoren fordern, dass von Anfang an die Einbindung der Hochschulen in diesen Prozess gewährleistet wird.
 - Hinsichtlich der Umsetzung des BMBF Tenure-Track-Programms – Schaffung von 1000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren im Zeitraum von 15 Jahren – hat das SMWK bestätigt, dass es in Sachsen keine zusätzlichen Stellen geben wird. Nach einer 6jährigen Laufzeit gehen die Tenure-Track-Professuren bei Bewährung in eine Lebenszeitprofessur über.
 - Der Entwurf des Rahmenkodex wurde mit den anwesenden Vertretern des SMWK besprochen.
 - Hinsichtlich der seit einigen Jahren bestehenden Problematik, dass dem SMWK keine entsprechenden Daten geliefert und damit Auflagen nicht erfüllt werden können, wurde erneut auf die Notwendigkeit des Erlasses einer Personaldatenverordnung für die Sächsischen Hochschulen hingewiesen.
3. In seiner Sitzung am 17.06.2016 hat der Hochschulrat der TU Dresden den Jahresabschluss 2014 akzeptiert und die Universitätsleitung entlastet.
4. Die Eröffnungsveranstaltung des Zentrums für Demografie und Diversität fand am 13.06.2016 im Festsaal des Rektorats statt. Am Zentrum sind etwa 40 Professuren und Mitglieder der TU Dresden beteiligt.
5. Zum Umgang mit der Willkommenskultur fand am 21.06.2016 ein Fortsetzungstreffen mit der Staatsministerin, Frau Dr. Stange, dem ersten Bürgermeister (Beigeordneter für Ordnung und Sicherheit) der Landeshauptstadt, Herrn Sittel, dem Ordnungsamt, den Verkehrsbetrieben und Vertretern der ausländischen Studierenden im Festsaal des Rektorats statt. Die Studierenden diskutierten über ihre Erfahrungen mit Ausländerfeindlichkeit in Dresden, äußerten ihre Wünsche und gaben Empfehlungen an die Stadt Dresden weiter.
6. Der Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen wurde am 29.06.2016 von den Rektoren der Sächsischen Hochschulen unterzeichnet. Vom Dezernat 2 werden eine Handreichung und ggf. Informationsveranstaltung zum Umgang mit dem Kodex vorbereitet.
7. Die vom Senat und vom Hochschulrat freigegebene Stellungnahme zum Hochschulentwicklungsplan wurde am 30.06.2016 dem SMWK übergeben. Die nächsten Schritte bestehen im Verhandeln der Zielvereinbarung mit dem Freistaat für die Jahre 2017

bis 2020. Am 07.07.2016 fand das erste Treffen dazu statt. Ende August soll auf Basis einer überarbeiteten Fassung ein weiteres Gespräch folgen.

8. Die Wissenschaftsausstellung von DRESDEN-concept auf dem Dresdner Neumarkt wurde am 04.07.2016 eröffnet und ist bis zum 03.10.2016 zu besichtigen. Eine Besichtigungstour mit dem Rektor, dem Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Dresden Dirk Hilbert sowie zahlreichen Direktoren und Wissenschaftlern der DDC Partnerinstitute fand am 07.07.2016 statt.
9. Der Rektor informiert über die nächsten Schritte und den Zeitplan der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder (Anlage). Etwa 40-50 Cluster-Anträge sollen genehmigt werden. Ziel der TU Dresden ist es, dass mindestens zwei Anträge bewilligt werden. Die Auslauffinanzierung für die derzeitige Phase der Exzellenzinitiative (ZUK, GA und Exzellenzcluster) wird über maximal 2 Jahre erfolgen. Falls die beiden Cluster verlängert werden, fängt die neue 7-jährige Förderphase bereits mit der Bewilligung der Verlängerung an.
10. Für das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (s. Anlage) ist im November 2016 ein genauer und im Detail untergliederter Zeitplan zu erwarten. Der Förderbeginn für die 1. Phase soll im November 2017 sein. Die Förderdauer beträgt maximal 6 Jahre. Für Sachsen werden es insgesamt 54 Professuren sein. Ziel ist es, für die TU Dresden 20 bis 25 Tenure-Track-Professuren zu akquirieren. Die Dekane sollten bereits frühzeitig die freiwerdenden Professuren sichten und sich zur Ausstattung Gedanken machen. Mit den Anträgen für dieses Förderprogramm ist von der Universität ein Personalentwicklungskonzept vorzulegen, das bis Ende des Jahres vom Prorektor für Universitätsplanung erarbeitet wird.
11. Der Prorektor für Forschung informiert:
 - Vom BMBF wird eine neue Nachwuchsforschergruppe am ZIK- B Cube „NWG Multi-Scale Analysis“ von Dr. Zlotnikov mit einem Fördervolumen von 4,6 Mio EUR gefördert.
 - Herr Prof. Leo hat einen ERC Proof of Concept für „OrgaDetect“ eingeworben.
 - Seit der letzten Senatssitzung haben 2 Begehungen stattgefunden.
Für das Graduiertenkolleg von Prof. Mechtcherine fand am Freitag, 17.06.2016, an der Fakultät Bauingenieurwesen die Begutachtung des Graduiertenkollegs „Impakt-sicherheit von Baukonstruktionen durch mineralisch gebundene Composite“ statt.
Zur DFG-Forschergruppe „Switchable Metal-Organic Frameworks (MOF-Switches: FOR 2433)“ von Herrn Prof. Kaskel fand am 23. und 24.6.2016 eine Bewertung statt. Beide Begutachtungen sind sehr gut verlaufen.
12. Die Technische Universität Dresden hat im Juni den Zuschlag für ein fünfjähriges Projekt zur Klimaanpassung in Kommunen erhalten. Das Projekt „LIFE LOCAL ADAPT“ („lokale Anpassung“) im EU-Umweltprogramm LIFE 2014 - 2020 startete am 1. Juli 2016 und umfasst ein Gesamtvolumen von 3,2 Millionen Euro. Davon werden 1,9 Millionen Euro (60 Prozent) von der Europäischen Union gefördert. Ziel des Projektes ist es, insbesondere kleinere Städte und Gemeinden bei der Erarbeitung ihrer Klima-strategien und -anpassungsmaßnahmen zu unterstützen.
Neben der TU Dresden als Projektkoordinator sind das Sächsische Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie (LfULG) sowie weitere Partner aus Deutschland, Tschechien, Österreich und Lettland beteiligt.

13. Die DFG hat zusammen mit dem BMBF eine Ausschreibung (Nr. 39 vom 29.06.2016) zu Antragsmöglichkeiten im Forschungsgroßgeräteprogramm zur Elektronenmikroskopie herausgegeben. Der Prorektor für Forschung wird die Bereichssprecher bitten, das Schreiben an alle interessierten Kolleginnen und Kollegen weiterzuleiten. Die TU Dresden möchte sich an der Ausschreibung mit Antrag beteiligen. Die interessierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden gebeten, sich bei einem Antrag abzustimmen.
14. Der Kanzler ergänzt, dass zurzeit die Zuschussvereinbarung zwischen dem Finanzministerium und dem SMWK abgestimmt wird. Es geht um die Sicherung des Budgets für die nächsten 8 Jahre bis 2024. Der Freistaat verpflichtet sich, die auf den Geschäftsbereich des SMWK entfallenden Komplementärmittel zur BAföG-Finanzierung vollumfänglich zur Stärkung des Hochschulbereichs (einschließlich Hochschulbau, Hochschulmedizin und Berufsakademie Sachsen) zuzuweisen. Es soll geprüft werden, ob die TU Dresden entsprechend ihres Anteils am Gesamthaushalt bzw. ob der allgemeine Verteilungsschlüssel bei der Verteilung dieser Mittel berücksichtigt wird.

Es wird nach dem Programm „Gute Lehre – starke Mitte“ gefragt. Das Programm läuft auch unter der Bezeichnung „Talente für Sachsen fördern“.

Der Prorektor für Forschung ergänzt, dass Teile dieses Programms in der Graduiertenakademie verankert werden sollen. An einer Ausschreibung wird gearbeitet.

Die Frage nach der Verteilung der BAföG-Mittel wird gestellt. Etwa 2/3 davon erhält das SMWK, 1/3 werden an das Kultusministerium vergeben. Das SMWK finanziert damit u.a. auch Hochschulsonderbaumaßnahmen und das Sonderprogramm für gute Lehre. Die Mittel gehen nicht in die Grundfinanzierung ein und werden befristet vergeben.

I.3 Aktuelle Viertelstunde

Unter diesem Tagesordnungspunkt werden keine Themen angesprochen.

I.4 Vorstellung Transferstrategie

Die Erarbeitung einer Transfer- sowie einer Patent- und Lizenzstrategie wurde in der Zielvereinbarung mit dem SMWK vereinbart. Im Rahmen des Zukunftskonzeptes wurde vom Transfer Office (SG Transfer in D5) eine Transferstrategie erarbeitet, in der die Ziele, Grundsätze und Leitlinien sowie deren Umsetzungsmaßnahmen für den Wissens- und Technologietransfer der Universität definiert sind. Der Prorektor für Forschung erläutert anhand einer Präsentation die Transferstrategie der TU Dresden. Die Strategie wird nach zwei Hauptsträngen ausgerichtet, der Patent- und Lizenzstrategie und der Ausgründungsstrategie. Die Erarbeitung einer Ausgründungsstrategie ist noch im Planungsstadium.

In der Diskussion wurde angeregt, die TUDAG als Dachstruktur des kommerziellen Astes der Transferaktivitäten der TU Dresden in der Transferstrategie stärker zu berücksichtigen. Der Prorektor Forschung sagt zu, den Text dahingehend zu modifizieren.

Ebenfalls angesprochen wurden Unterstützungsmöglichkeiten von Softwareausgründungen durch die TUDAG. Dieser Aspekt soll nicht explizit in die Transferstrategie aufgenommen werden, sondern in einem Gespräch mit Herrn Assmann (TUDAG) direkt erörtert werden.

Einer weiteren Anregung aus der Diskussion folgend, soll zukünftig bei der Anzeige von Forschungsprojekten routinemäßig das Thema Verwertungsstrategien abgefragt werden.

Zu diesem Tagesordnungspunkt waren 19 stimmberechtigte Mitglieder des Senats anwesend.

Der Senat nimmt die vom Rektorat beschlossene Transferstrategie mit Anregungen und Hinweisen zustimmend zur Kenntnis (einstimmig mit 19xJa / 0xNein / 0xEnthaltung).

I.5 Änderung der Ordnung des Bereichs Geistes- und Sozialwissenschaften (School of Humanities and Social Sciences) der Technischen Universität Dresden

Für die vorliegende Fassung liegt die Zustimmung aller Fakultäten, nach der Einarbeitung des Änderungswunsches der Fakultät Wirtschaftswissenschaften vor. Der Dekan der Fakultät Wirtschaftswissenschaften bestätigt, dass der Prozess zur Erstellung der Ordnung einvernehmlich erfolgt ist und einer Zustimmung nichts mehr im Wege steht.

Zu diesem Tagesordnungspunkt waren 19 stimmberechtigte Mitglieder des Senats anwesend.

Der Senat stimmt der Ordnung des Bereichs Geistes- und Sozialwissenschaften (School of Humanities and Social Sciences) der Technischen Universität Dresden zu und empfiehlt dem Rektorat die Ordnung zu beschließen (einstimmig mit 19xJa / 0xNein / 0xEnthaltung).

I.6 Information zum Rahmenkodex

Der Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen wurde von den Rektoren der Sächsischen Hochschulen am 29.06.2016 im SMWK unterzeichnet. Nur die TU Chemnitz hat die Vereinbarung, im Hinblick auf den ausstehenden Wechsel des Rektors, noch nicht unterzeichnet.

In der Diskussion werden verschiedene Fragen zur näheren Spezifizierung aufgeworfen (Qualifizierungsziele und deren Anerkennung, Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben, Anrechnung von Qualifikationen bei WHK's). Auch wird auf die große Spanne der Entlohnung zwischen dem künstlerisch und wissenschaftlich tätigen Personal hingewiesen. Der Rektor und der Kanzler weisen darauf hin, dass es sich hier um einen Rahmen handelt. Es muss jetzt die Ausgestaltung und konkrete Umsetzung der Vereinbarung erfolgen. Das Dezernat 2 bereitet eine Handreichung vor.

I.7 Juristenausbildung an der TU Dresden

Der Dekan der Juristischen Fakultät, Herr Prof. Uhle, hat um Aufnahme dieses Punktes gebeten. Er bezieht sich auf die in der letzten Senatssitzung von ihm geäußerte Bitte an die Universitätsleitung im Rahmen der Stellungnahme zum HEP gegen die Abschaffung der Juristenausbildung an der TU Dresden deutlicher zu intervenieren.

Der Vorsitzende informiert über ein längeres Gespräch im SMWK am 22.06.2016 und die dabei geäußerte Bitte um eine Stellungnahme des SMWK zum Konzept von Herrn Prof. Uhle (JF). Mit Schreiben vom 07.07.2016 hat das SMWK (Herr Dr. Werner) darauf geantwortet. Nach seiner Einschätzung widerspricht das Konzept der derzeitigen Hochschulentwicklungsplanung und auch dem Hochschulvertrag aus dem Jahr 2003. Es würde sich dabei um die Wiedereinführung der Volljuristenausbildung handeln und einen erheblichen

Stellenaufwuchs zur Folge haben. Das Ministerium wird keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung stellen. Die dafür benötigten Ressourcen müssten also durch einen universitätsinternen Umbau zur Verfügung gestellt werden. Die Universitätsleitung und der Hochschulrat der TU Dresden unterstützen dieses Konzept deshalb nicht. Die ordnungsgemäße Beendigung des Studiums der derzeit in den juristischen Studiengängen Immatrikulierten wird sichergestellt. Der Vorsitzende informiert über die Mitteilung von Frau Prof. von Schorlemer über ihre Rückkehr nach Dresden und dass sie für das Wintersemester 2016/17 wieder für Lehre zur Verfügung steht.

Herr Prof. Uhle unterstreicht die für eine Exzellenzuniversität benötigte juristische Expertise. Der Vorsitzende geht auf den Vorschlag zur Einrichtung einer Stiftungsprofessur und einer Tenure-Track-Professur ein und verweist darauf, dass die Universität auch für diese Stellen die Nachhaltigkeit absichern müsste. Insgesamt benötigt das Konzept von Herrn Prof. Uhle einen Aufwuchs um 6 Professuren und deren Folgepersonal. Das ist aus der Universität nicht zu leisten. Mit den an der TU Dresden verbleibenden Professuren wird eine juristische Kapazität erhalten bleiben, die interdisziplinär eingebunden werden soll.

I.8 Verschiedenes

Zum Tagesordnungspunkt Verschiedenes werden keine Themen angesprochen.



Prof. Dr.-Ing. habil. DEng/Auckland
Hans Müller-Steinhagen



Protokoll: Hannelore Büst

**Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern
gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes
über ein Programm
zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
vom 16. Juni 2016**

Präambel

Bund und Länder bauen ihre Zusammenarbeit in Fällen überregionaler Bedeutung bei der Förderung von Wissenschaft und Forschung aus und beschließen das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch die gesetzgebenden Körperschaften, auf der Grundlage von Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes. Damit greifen sie die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten vom 11. Juli 2014 auf.

Ziel des Programms ist es, die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (im Folgenden: Universitäten) besser planbar und transparenter zu gestalten. Jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern soll früher als bisher eine Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem ermöglicht werden. Das Programm soll zudem dazu beitragen, die Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Wettbewerb zu steigern und die Universitäten stärker dabei zu unterstützen, die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus dem In- und Ausland zu gewinnen und möglichst dauerhaft zu halten. Bund und Länder sind sich einig, dass eine Vielzahl von Maßnahmen verschiedener Akteure erforderlich ist, um dieses Ziel zu erreichen.

Dieses Programm setzt den Schwerpunkt darauf, die Tenure-Track-Professur als eigenständigen Karriereweg neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Professur an deutschen Universitäten stärker zu verankern und dauerhaft in Deutschland zu etablieren. Die mit dem Programm geförderten 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren wollen Bund und Länder innerhalb des Gesamtbestandes von Professuren an Universitäten dauerhaft erhalten und die Zahl der unbefristeten Professuren an Universitäten in gleicher Anzahl erhöhen.

Gleichzeitig wollen Bund und Länder mit diesem Programm den mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundenen Kulturwandel fördern und die Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten so weiterentwickeln, dass sie den neuen Karriereweg optimal ergänzt.

§ 1

Programmziele

Mit dem Programm werden Bund und Länder

- a) die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems erhöhen, indem mit der Tenure-Track-Professur¹ ein international bekannter und akzeptierter Karriereweg etabliert wird,
- b) die Tenure-Track-Professur strukturell als zusätzlichen Karriereweg zur Professur stärker etablieren, dadurch die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs planbarer und transparenter gestalten und 1.000 Tenure-Track-Professuren fördern,
- c) die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs erweitern durch die Schaffung von mehr dauerhaften Professuren in gleicher Anzahl,
- d) eine im Durchschnitt frühere Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Wissenschaftssystem ermöglichen,
- e) den mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundenen Kulturwandel fördern und die Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an der gesamten Universität so weiterentwickeln, dass sie den neuen Karriereweg optimal ergänzt und auch Karrierewege außerhalb der Professur aufzeigt und
- f) die Chancengerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

§ 2

Antragsberechtigung

Antragsberechtigt sind Universitäten und ihnen gleichgestellte Hochschulen der Länder (im Folgenden Universitäten), jeweils vertreten durch ihre Leitung.

§ 3

Gegenstand der Förderung

Aus den Mitteln des Programms können gefördert werden:

1. Personalaufwendungen für Tenure-Track-Professuren im Sinne von § 4 dieser Vereinbarung mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren pro Tenure-Track-Professur. Bei Geburt oder Adoption eines Kindes kann – als weitere Option zu den bestehenden bundes- oder landesrechtlichen Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit – eine Verlängerung um ein Jahr pro Kind, insgesamt um maximal zwei Jahre gefördert werden. Die konkrete Ausgestaltung der Regelung zu Verlängerungsjahren bei Geburt oder Adoption eines Kindes obliegt den antragstellenden Universitäten. Bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation gewährt die

¹ Tenure-Track-Professur gemäß den in § 4 geregelten Anforderungen. Im Folgenden Tenure-Track-Professur.

Universität auf Antrag des geförderten Tenure-Track-Professors/der geförderten Tenure-Track-Professorin im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine Überbrückung von bis zu einem Jahr.

2. Personalaufwendungen für Anschlussstellen (W 2- oder W 3-äquivalent) für bis zu zwei Jahre bei positiver Tenure-Evaluation;

3. Ausstattungsausgaben für die nach Ziffer 1 und 2 geschaffenen Positionen;

4. sowie ein Strategieaufschlag in Höhe von 15 vom Hundert auf die Förderung der in den Ziffern 1 bis 3 genannten Fördergegenstände. Damit können Aufwendungen gefördert werden zur Implementierung der Tenure-Track-Professur, zur Beförderung des mit ihrer Etablierung verbundenen Kulturwandels und zur Weiterentwicklung der Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an der gesamten Universität, so dass der neue Karriereweg optimal ergänzt wird und auch Karrierewege außerhalb der Professur aufgezeigt werden.

§ 4

Anforderungen an die Tenure-Track-Professur

(1) Folgende Anforderungen und Merkmale sind mit der Tenure-Track-Professur verbunden:

- Die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren sind satzungsförmig zu regeln,
- Tenure-Track-Professuren sind auf eine Dauer von bis zu sechs Jahren befristet. § 3, Ziffer 1, Sätze 2 bis 4 bleiben davon unberührt. Sie können in W 1 oder W 2 ausgewiesen werden,
- die Stellenausschreibung erfolgt in der Regel international und unter Hinweis auf die vorgesehene Tenure-Track-Zusage, die nicht unter Stellenvorbehalt steht²,
- Bewerberinnen und Bewerber auf eine Tenure-Track-Professur sollen nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen sein,
- die Besetzung von Tenure-Track-Professuren verlangt ein reguläres, qualitätsgesichertes Berufungsverfahren oder ein vergleichbares Verfahren, bei dem international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter beteiligt werden. Wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen,
- Inhaber von Positionen mit Tenure Track nehmen ihre Aufgaben als Professorinnen und Professoren in Forschung und Lehre selbständig wahr. Daher ist die Tenure-Track-Professur mit einer angemessenen Ausstattung verbunden

² Der Verzicht auf einen Stellenvorbehalt bedeutet, dass die Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur nicht - zusätzlich zur erfolgreichen Evaluierung - auch davon abhängig ist, dass zum Zeitpunkt des Auslaufens der Tenure-Track-Professur eine freie Lebenszeitstelle an der Hochschule zu Verfügung steht. Erfolgt die Tenure-Track-Zusage unter Stellenvorbehalt, liegt eine bloße Tenure-Track-Option vor, die in diesem Programm nicht gefördert wird.

und

- der Übergang auf eine dauerhafte Professur setzt eine erfolgreiche, qualitätsgesicherte Evaluierung nach bei Berufung klar definierten und transparenten Kriterien voraus. Die Evaluierung dient der Überprüfung, ob die bei der Berufung definierten Leistungen erbracht wurden und ob die für die jeweilige dauerhafte Professur notwendige fachliche und pädagogische Eignung vorliegt. Zur Orientierung über den weiteren Karriereweg kann eine Zwischenevaluierung vorgesehen werden. Die für Berufungsverfahren geltenden Qualitätsstandards sind auf die Evaluierung zu übertragen.

(2) Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die sich im Anschluss an die Promotion bereits auf dem Karriereweg zur Professur befinden, sollen bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren adäquat berücksichtigt werden. Erforderlich ist in jedem Fall die erfolgreiche Teilnahme an einem qualitätsgesicherten Berufungsverfahren für eine Tenure-Track-Professur, wie es in Absatz 1 dargelegt ist. Das weitere Verfahren regeln die Universitäten in eigener Verantwortung. Sie beachten dabei die Grundsätze, die in Absatz 1 dargelegt sind.

§ 5

Förderkriterien

(1) Voraussetzung für die Teilnahme am Programm ist eine verbindliche Grundsatzentscheidung der Antragstellerin für die Implementierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur gemäß den in § 4 geregelten Anforderungen. Außerdem wird vorausgesetzt, dass Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal ein strategisches Handlungsfeld der Universitätsleitung ist und sie über ein Personalentwicklungskonzept verfügt, das Aussagen zu Standards, zum Grad der institutionellen Verankerung und Stand der Umsetzung enthält.

(2) Für die Antragstellung erstellt die Antragstellerin ein Gesamtkonzept, das Aussagen zu folgenden Punkten enthält:

- a) Bestandsaufnahme der Personalstruktur und des Berufungs- und Karrieresystems, das auch den aktuellen Stand der Implementierung von Tenure-Track-Modellen umfasst,
- b) Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses, einschließlich Aussagen über die Zusammenhänge zwischen den strategischen Zielen für die Implementierung der Tenure-Track-Professur und den Zielen und Maßnahmen der Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsplanung der Universität,
- c) Implementierung des neuen Karrierewegs der Tenure-Track-Professur einschließlich von systemischen Instrumenten für ihre Verstetigung, sowie Aussagen zu konkreten Zielen, Maßnahmen und Meilensteinen zur Schaffung bzw. Verbesserung der dafür notwendigen Rahmenbedingungen und

- d) bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Professur, ggf. zur Ausgestaltung und zu Maßnahmen zur Umsetzung der in § 3 Ziffer 1 Satz 2 bis 3 genannten Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes.

(3) Das Gesamtkonzept wird danach bewertet, ob es geeignet ist, die in § 1 genannten Ziele zu erreichen. Die Qualität des Gesamtkonzepts gemäß Absatz 2 wird insbesondere nach folgenden Kriterien bewertet:

- a) Qualität der Rahmenbedingungen und Maßnahmen für die strukturelle und nachhaltige Implementierung der Tenure-Track-Professur,
- b) Integration der Tenure-Track-Professur in die Nachwuchsförderung, Personalentwicklung und Strukturentwicklung der Universität,
- c) Verbesserung der Transparenz und Planbarkeit der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses und
- d) Verbesserung von Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

§ 6 Verfahren

(1) Das Programm wird in zwei Bewilligungsrunden in den Jahren 2017 und 2019 durchgeführt. An der zweiten Bewilligungsrunde können sich auch diejenigen Universitäten erneut beteiligen, deren Förderanträge nach Entscheidung in der ersten Bewilligungsrunde nicht gefördert wurden.

(2) Über die Förderung der als förderwürdig bewerteten Anträge und über die Förderhöhe entscheidet ein Auswahlgremium in einem wettbewerblichen Verfahren im Rahmen der verfügbaren Programmmittel. Maßstab der Förderentscheidung sind die in § 5 genannten Förderkriterien.

(3) Der Anteil der Gesamtförderung, der für die Universitäten eines Landes je Bewilligungsrunde höchstens zur Verfügung steht, bemisst sich zu 50% nach dem Königsteiner Schlüssel des Landes für das Jahr 2016 und zu 50% nach dem Anteil des Landes an den Professorinnen und Professoren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen, gemittelt über die Jahre 2012 bis 2014.³

(4) Ist als Ergebnis der nach Absätzen 2 und 3 erfolgten Förderentscheidung in der zweiten Bewilligungsrunde der Anteil eines Landes an der Gesamtförderung nach Absatz 3 nicht ausgeschöpft, so stehen die nicht ausgeschöpften Mittel für von den Expertinnen und Experten als förderwürdig bewertete Anträge von Universitäten anderer Länder zur Verfügung. Die Förderpriorität dieser Anträge empfehlen die Expertinnen und Experten im bundesweiten Vergleich der Anträge.

(5) Das Auswahlgremium setzt sich zusammen aus zwölf ausgewiesenen Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft, dem Hochschulmanagement, Vertreterinnen und Vertretern des

³ Nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Tab. 7.

wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zwei Vertreterinnen und Vertretern des Bundes und vier Vertreterinnen und Vertretern der Länder. Die Expertinnen und Experten werden von Bund und Ländern einvernehmlich unter Einbeziehung der Hochschulrektorenkonferenz, des Wissenschaftsrats und der Deutschen Forschungsgemeinschaft benannt. Der oder die Vorsitzende wird vom Auswahlgremium aus dem Kreis der Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft gewählt. Jedes Mitglied führt eine Stimme, die Vertreterinnen und Vertreter des Bundes je zwei Stimmen. Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen getroffen. Enthaltungen gelten als abgegebene Stimmen.

(6) Bund und Länder legen gemeinsam mit dem Auswahlgremium die Ausgestaltung des Begutachtungsverfahrens fest. Auf dieser Grundlage veröffentlicht das Bundesministerium für Bildung und Forschung in Abstimmung mit den Ländern eine Förderbekanntmachung.

(7) Zur Programmdurchführung beauftragt das Bundesministerium für Bildung und Forschung einen Projektträger, der im Begutachtungsverfahren mit dem Auswahlgremium zusammenwirkt.

(8) Die Antragsberechtigten richten ihre Förderanträge über die für Wissenschaft zuständige Behörde des Sitzlandes an den Projektträger. Bei der Weiterleitung bestätigt jede zuständige Wissenschaftsbehörde für ihr Sitzland, dass die rechtlichen Voraussetzungen für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren vorliegen. Der Beginn der Förderung setzt das Vorliegen der Bestätigung voraus.

§ 7

Mittelbereitstellung, Umfang und Dauer der Förderung

(1) Zur Finanzierung des Programms stellt der Bund, vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch die gesetzgebenden Körperschaften, ab dem Jahr 2017 ein Gesamtvolumen von bis zu 1 Mrd. Euro für die Gesamtlaufzeit des Programms bis 2032 zur Verfügung. Für Bewilligungen in der ersten Bewilligungsrunde stehen bis zu 50 vom Hundert der Mittel, für Bewilligungen in der zweiten Bewilligungsrunde die übrigen Mittel zur Verfügung.

(2) Die Förderung erfolgt als Zuwendung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung an die Universitäten.

(3) Die Zuwendung an die Universität wird innerhalb der Gesamtlaufzeit des Programms für einen Zeitraum von bis zu dreizehn Jahren gewährt.

(4) Der Bund finanziert die in § 3 geregelten Fördergegenstände in Form einer Pauschale in Höhe von insgesamt 118.045 Euro pro Jahr. Für die Berechnung der Pauschale werden folgende Teilbeträge zugrunde gelegt:

- Teilbetrag für Besoldung basierend auf den am 30. Juni 2016 gültigen monatlichen W 1-Grundgehältern in jedem Land, bezogen auf einen Zeitraum von 12 Monaten und gewichtet

nach dem Anteil des jeweiligen Landes an den Professoren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen in 2014⁴,

- Teilbetrag für Beamtenversorgung in Höhe von 30% des Teilbetrags für Besoldung⁵,
- Teilbetrag für Personalnebenkosten⁶,
- Teilbetrag für anteilige Ausstattung in Höhe von 35.100 Euro und
- ein Strategieaufschlag in Höhe von 15% der Summe dieser Teilbeträge.

Die Pauschale wird pro Person, welche eine gemäß § 3 Ziffer 1 geförderte Tenure-Track-Professur bzw. eine gemäß § 3 Ziffer 3 geförderte Anschlussstelle bekleidet, wie folgt zur Verfügung gestellt:

- Im Fall der positiven Tenure-Evaluation für bis zu acht Jahre; bei Nutzung der in § 3 Ziffer 1 Satz 2 bis 3 genannten Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes durch die geförderte Universität für bis zu zwei weitere Jahre;
- im Fall der negativen Tenure-Evaluation für bis zu sieben Jahre; bei Nutzung der in § 3 Ziffer 1 Satz 2 bis 3 genannten Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes durch die geförderte Universität für bis zu zwei weitere Jahre;
- im Fall einer gesetzlich vorgesehenen Beurlaubung ist eine kostenneutrale Verlängerung der Mittelverwendung des Einzelfalls um bis zu zwei Jahre möglich.

(5) Sobald eine Person, welche eine geförderte Tenure-Track-Professur bzw. eine geförderte Anschlussstelle bekleidet, die Universität verlässt oder beurlaubt oder freigestellt wird, stoppt die Zahlung der Pauschale. Sofern die Person unterjährig die Universität verlässt oder beurlaubt oder freigestellt wird, wird die Pauschale monatlich anteilig gewährt. Wird die Stelle des Tenure-Track-Professors/der Tenure-Track-Professorin nachbesetzt bzw. ist ein Tenure-Track-Professor/eine Tenure-Track-Professorin gemäß den in § 4 genannten Anforderungen bereits an der Universität tätig, werden die verbleibenden Mittel des Einzelfalls entsprechend § 3 in Verbindung mit § 7 Absatz 4 gewährt.

(6) Sofern die verfügbaren Programmmittel des Bundes für die Finanzierung der in § 3 Ziffer 1 Satz 2 bis 3 genannten Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes ausgeschöpft sind, werden die dafür zusätzlich erforderlichen Mittel seitens der geförderten Universität erbracht.

(7) Die geförderten Universitäten haben die Möglichkeit, die ihnen im Rahmen der Förderung gewährten Tenure-Track-Professuren gestaffelt innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren zu besetzen.

(8) Das jeweilige Sitzland stellt die Gesamtfinanzierung sicher.

⁴ Nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2014, Tab. 7.

⁵ Gemäß den Ergänzenden Durchführungshinweisen Abschnitt II. Ziffer 1 zum Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag (GMBI 2011, Nr. 7)

⁶ Beihilfen (Beamte) gemäß BMF-Rundschreiben vom 19.05.2015, II A 3 - H 1012-10/07/0001 :011, DOK 2015/0245298.

(9) Die Universität weist die Personen, welche eine geförderte Tenure-Track-Professur innehaben, in einer Personalübersicht nach, aus der die Namen und Beschäftigungszeiträume der einzelnen Personen zu entnehmen sind.

(10) Die Kosten des Verfahrens und der Evaluation werden aus den Programmmitteln des Bundes getragen.

§ 8

Rahmenbedingungen

(1) Jedes Land stellt sicher, dass die Gesamtzahl der Professorinnen und Professoren an seinen gemäß § 2 antragsberechtigten Universitäten während der Laufzeit des Programms um die Zahl erhöht wird, wie Tenure-Track-Professuren an seinen antragsberechtigten Universitäten im Rahmen dieses Programms gefördert werden. Bis einschließlich 2015 getroffene Entscheidungen der Länder Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen und deren Auswirkungen auf die Anzahl der Professorinnen und Professoren an den antragsberechtigten Universitäten sowie gegebenenfalls auf die Stellenpläne sind angemessen zu berücksichtigen.

(2) Jedes Land stellt zudem sicher, dass die Gesamtzahl der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren an seinen gemäß § 2 antragsberechtigten Universitäten während der Laufzeit des Programms um die Zahl der durch das Programm geförderten Tenure-Track-Professuren erhöht wird und der mit diesem Programm erreichte Umfang an Tenure-Track-Professuren auch nach Ende des Programms erhalten bleibt.

(3) Außerdem sagt jedes Land zu, dass sich die Anzahl der unbefristeten Professorinnen und Professoren an seinen antragsberechtigten Universitäten insgesamt nach Ende des Programms im Umfang der durch das Programm geschaffenen Tenure-Track-Professuren gegenüber dem Stichtag 1. Dezember 2014 unter Berücksichtigung von Absatz 1 Satz 2 erhöht hat.

(4) Die GWK stellt regelmäßig, zuletzt fünf Jahre nach Programmende die Einhaltung der Zusagen nach den Absätzen 1 bis 3 fest. Diese Überprüfung erfolgt auf der Basis des programmbegleitenden Monitorings nach § 9 sowie der Daten des Statistischen Bundesamtes zur Zahl der befristeten und unbefristeten Professorinnen und Professoren an den antragsberechtigten Universitäten, beginnend mit der Erhebung der Hochschulpersonalstatistik für das Jahr 2014. Stichtag für die Erhebung ist jeweils der 1. Dezember. Ab 1. Dezember 2016 soll außerdem die durch das Statistische Bundesamt erhobene Zahl der Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren nach dem Hochschulstatistikgesetz berücksichtigt werden.

(5) Die Länder wirken, wo noch erforderlich, darauf hin, die notwendigen Rahmenbedingungen für die in § 3 Ziffer 1 Satz 2 bis 3 genannten zusätzlichen Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes zu schaffen.

§ 9

Evaluation

(1) Das Programm wird hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die unter § 1 genannten Programmziele durch ein programmbegleitendes Monitoring sowie eine unabhängige Evaluation bewertet. Bund und Länder legen gemeinsam bis Ende 2016 Inhalt, Umfang und Berichtszeitpunkte des Monitorings und der Evaluation fest. Das Monitoring beginnt sechs Monate vor Beginn der Laufzeit der ersten Maßnahmen, um die Ausgangslage vor Programmbeginn berücksichtigen zu können.

(2) Mit ihrem Antrag erklärt die Universität ihre Bereitschaft, die für das Monitoring und die Evaluation erforderlichen Daten zu erheben und für das Monitoring und die Evaluation zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Kosten für das programmbegleitende Monitoring und die Evaluation trägt der Bund aus den Programmmitteln.

§ 10

Laufzeit, Inkrafttreten

(1) Die Vereinbarung wird bis zum 31. Dezember 2032 geschlossen.

(2) Die Vereinbarung tritt nach Unterzeichnung durch alle Vertragsschließenden in Kraft.