



**Satzung  
für Tenure-Track-Professuren der Charité – Universitätsmedizin Berlin  
(Tenure-Track-Satzung)<sup>1</sup>**

konsolidierte Lesefassung  
Stand: 21. April 2020<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Vollzitat:  
„Tenure-Track-Satzung vom 23. Januar 2019 (AMB S. 1893), die durch Artikel 2 der Satzung vom 21. April 2020 (AMB S. 1983) geändert worden ist“

<sup>2</sup> Diese Lesefassung berücksichtigt:  
– die Satzung vom 23. Januar 2019 (AMB Nr. 224, S. 1893)  
– Artikel 2 der Satzung vom 21. April 2020 (AMB Nr. 244, S. 1983)

## Präambel

(1) Als eine der renommiertesten Medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken in Europa ist die Charité darauf angewiesen, international herausragende Persönlichkeiten für Forschung, Lehre und Krankenversorgung zu werben und dauerhaft zu binden und so auch die institutionelle Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. In diesem Sinne hat die Charité – Universitätsmedizin Berlin (Charité) den Karriereweg der Tenure-Track-Professur an der Charité verankert, um exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frühzeitig eine dauerhafte Karriereperspektive zu eröffnen. Dies gilt vor allem auch für die frühe Karrierephase, für die in besonderem Maße das Instrument der Tenure-Track-Professur angewendet werden sollte.

(2) Um den aussichtsreichsten und vielversprechendsten Talenten attraktive und dauerhafte Karriereperspektiven zu eröffnen, wird ein differenziertes Bedarfs- und Leistungsprinzip etabliert.

(3) Die Entscheidung über eine Familiengründung fällt für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen häufig mit dem Beginn ihrer beruflichen Karriere zusammen. Die Charité strebt an, Tenure-Track-Verfahren im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten durch Teilzeitprofessuren familienfreundlicher und flexibel zu gestalten. Die Erwartungen an die bis zur Tenure-Track-Evaluierung zu erbringenden Leistungen unterscheiden sich qualitativ nicht von jenen der Vollzeitprofessuren. Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten sollen Angebote zur familienfreundlichen Gestaltung der wissenschaftlichen Karriere insbesondere auch bei Tenure-Track-Professuren gewährt werden.

## § 1

### Anwendungsbereich

Diese Satzung regelt

1. Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren der Charité,
2. Einrichtung und Ausgestaltung von Tenure-Track-Professuren,
3. Besonderheiten bei Berufungsverfahren für Tenure-Track-Professuren,
4. Ausstattung und Festlegung der Leistungskriterien für Tenure-Track-Professuren,
5. Fördermaßnahmen und Zwischenevaluierungen und
6. Verfahren zur Evaluierung und deren Anwendung auf Tenure-Track-Professuren.

Ergänzend gelten die Vorgaben der Berufsordnung vom 21. April 2020 (AMB S. 1983) in der jeweiligen Fassung, solange diese Satzung nicht etwas anderes bestimmt.

## § 2

### Begriffsbestimmung

(1) Tenure-Track-Professoren und Tenure-Track-Professorinnen im Sinne dieser Satzung sind Inhaber und Inhaberinnen einer Juniorprofessur oder einer Professur in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beziehungsweise einem befristeten Beschäftigungsverhältnis jeweils mit Tenure-Track.

(2) Lebenszeitprofessoren und -professorinnen im Sinne dieser Satzung sind Inhaber und Inhaberinnen einer Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beziehungsweise einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.

(3) Eine Tenure-Track-Zusage im Sinne dieser Satzung ist die verbindliche Zusage der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur ohne Stellenvorbehalt für den Fall, dass konkrete, im Rahmen der Besetzung der Tenure-Track-Professur schriftlich festgelegte Evaluationskriterien und die Einstellungs Voraussetzungen für eine Lebenszeitprofessur erfüllt werden.

## § 3

### Besonderheiten bei Berufungsverfahren für Tenure-Track-Professuren

Die Besetzung von Tenure-Track-Professuren erfolgt in einem regulären, qualitätsgesicherten Berufungsverfahren mit öffentlicher internationaler Ausschreibung, bei dem international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter beteiligt werden. Soweit es vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen. Bewerberinnen und Bewerber auf eine Tenure-Track-Professur sollen nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Charité wissenschaftlich tätig gewesen sein. Ein Verzicht auf die Ausschreibung der Tenure-Track-Professuren ist ausgeschlossen. Es gelten die gesetzlichen Einstellungs Voraussetzungen.

## § 4

### Festlegung der Leistungskriterien und Ausstattung der Tenure-Track-Professuren

(1) Im Rahmen der Berufsverhandlungen werden durch die Fakultätsleitung anhand des als Anlage zur Tenure-Track-Satzung beigefügten, nicht abschließenden Katalogs der Leistungskriterien dem oder der Berufenen unter Berücksichtigung des Fachs und der wissenschaftlichen Karrierestufe die für den jeweiligen Tenure-Track zu erfüllenden Leistungskriterien vorgeschlagen und in einer gesonderten Leistungsvereinbarung zusätzlich zu der Berufungszusage vereinbart. Im Rahmen der Leistungsvereinbarung wird auch festgehalten, dass die Erfüllung der jeweiligen Leistungskriterien und der Einstellungs Voraussetzungen nach dem unter § 6 festgelegten Verfahren zum Übergang in eine Professur auf Lebenszeit führt.

(2) Weiterhin wird in der gesonderten Leistungsvereinbarung festgehalten, dass bei einer durch die Evaluierung festgestellten Nichterfüllung der Leistungskriterien die befristete Phase der Tenure-Track-Professur auf Antrag für Tenure-Track-Professuren um bis zu einem Jahr verlängert wird (Auslaufphase).

(3) Die Charité gewährt eine angemessene Ausstattung. Die Ausstattung gewährleistet die selbständige Arbeitsfähigkeit und ist dem jeweiligen Fach anzupassen.

## § 5

### Fördermaßnahmen, Zwischenevaluierung und vorgezogene Evaluierung von Juniorprofessuren in der befristeten Phase

(1) Im Rahmen der Berufsverhandlungen werden mit dem oder der Berufenen in Abstimmung mit der Leitung der Einrichtung, der die Professuren zugeordnet

sind, individuelle Fördermaßnahmen zur Personalentwicklung verbindlich verabredet, für deren Umsetzung die jeweilige Einrichtungsleitung verantwortlich ist.

(2) Ergänzend wird den Berufenen die Teilnahme an einem Mentoringprogramm der Fakultät eröffnet. Die Teilnahme ist freiwillig. Die Mentorinnen und Mentoren dürfen nicht personenidentisch mit den Einrichtungsleitungen, möglichen anderen Vorgesetzten, den Mitgliedern der Evaluierungskommission oder anderen an Bewertungs- und Evaluierungsverfahren der jeweiligen Tenure-Track-Professuren beteiligten Personen sein. Die Fakultätsleitung unterstützt im Rahmen des Programms die Suche der Berufenen nach Mentorinnen und Mentoren. Das Mentoring-Programm regelt die regelmäßige Betreuung und Unterstützung, die auf einer vertraulichen Basis erfolgt.

(3) Bei Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Zusage kann im Einzelfall auf Antrag des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin das Verfahren zur Feststellung der Bewährung im Amt der Juniorprofessur auf Beschluss der Fakultätsleitung durch die Evaluierung zum Übergang zu Professur auf Lebenszeit gemäß § 6 ersetzt werden. Voraussetzung sind außergewöhnliche Leistungen des Antragstellers oder der Antragstellerin mit einer absehbaren Erfüllung der vereinbarten Leistungskriterien, die mit einem dem Antrag beigefügten Leistungsbericht nachzuweisen sind. Der Antrag ist zwei Jahre und drei Monate nach Beginn der Professur zu stellen. Die Evaluierung führt im Erfolgsfall zur Übernahme in eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im unbefristeten Angestelltenverhältnis. Fällt das Ergebnis der Evaluierung negativ aus, kann der Fakultätsrat auf Antrag des Dekans oder der Dekanin das Verfahren zur Feststellung der Bewährung im Amt eröffnen.

(4) Bei befristeten W2-Professuren kann im Einzelfall auf Antrag frühestens nach zwei Jahren eine Zwischenevaluierung durchgeführt werden, die dem Professor oder der Professorin eine Einschätzung seiner oder ihrer bisherigen Leistungen in Bezug auf die Erfüllung der vereinbarten Leistungskriterien für die anstehende Evaluierung zum Übergang zu Professur auf Lebenszeit gemäß § 6 ermöglicht und seine oder ihre weiteren Planungen erleichtert. Mit dem Antrag auf Zwischenevaluierung ist ein aussagekräftiger Leistungsbericht zur Bewertung des Standes der Erfüllung der Leistungskriterien vorzulegen. Die ständige Evaluierungskommission führt die Zwischenevaluierung durch und holt dazu interne und externe Fachgutachten ein. Diese Zwischenevaluierung hat keine Bindungswirkung auf eine positive Abschlussevaluierung.

## **§ 6 Evaluierungsverfahren**

(1) Das Evaluierungsverfahren dient der Überprüfung der Voraussetzungen der Tenure-Track-Zusage nach § 2 Absatz 3. Die Bewertung der von der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor erbrachten Leistungen erfolgt auf Grundlage des Leistungsberichts mit allgemeinen Leistungsdaten und mit der Darstellung der Erreichung der vereinbarten Leistungskriterien, unter Einbeziehung eines Vortrags zum Forschungsgebiet und den wichtigsten Ergebnissen, unter Einbeziehung der externen Gutachten und unter Berücksichtigung des Fachs. Zur Evaluierung der festgelegten Leistungskriterien wird ein standardisiertes Verfahren während der befristeten Phase der Tenure-Track-

Professur in Kategorien des Katalogs der Leistungskriterien der Anlage angewendet. Die Kategorie Krankenversorgung wird nur bei klinischen Professuren in den Leistungskriterien festgesetzt und bewertet. Mit Ausnahme des Vortrags ist das Evaluierungsverfahren nicht öffentlich.

(2) Der Fakultätsrat setzt unter Beachtung des Prinzips der Gleichstellung von Frauen und Männern eine ständige Evaluierungskommission ein, der mit Stimmrecht angehören:

1. fünf Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, von denen einer oder eine die Federführung übernimmt,
2. zwei Mitglieder aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
3. zwei Mitglieder aus der Gruppe der Studierenden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in der ständigen Evaluierungskommission beratende Stimme. Zudem kann die zuständige Schwerbehindertenvertretung auf eigenen Wunsch an den Sitzungen der ständigen Evaluierungskommission mit beratender Stimme teilnehmen.

(3) Im jeweiligen Evaluierungsverfahren wird die ständige Evaluierungskommission ergänzt um:

1. zwei vom Fakultätsrat auf Vorschlag der ständigen Evaluierungskommission unter Beachtung der Regeln zum Ausschluss von Befangenheit benannte fachspezifische Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen mit Stimmrecht,
2. die jeweilige Kaufmännische Centrumsleitung mit beratender Stimme,
3. die jeweilige Instituts- oder Klinikleitung mit beratender Stimme und
4. zwei von der ständigen Evaluierungskommission benannte externe, international ausgewiesene und, soweit fachlich geboten, internationale Gutachterinnen und Gutachter mit beratender Stimme.

(4) Die Evaluierung erfolgt transparent nach Qualitätsstandards entsprechend denen für Berufungsverfahren. Außerdem sind für die jeweiligen Kriterien wissenschaftliche Qualität, Qualifikation, Erfahrung, Reputation und Zukunftspotential im Einzelnen und unter Berücksichtigung der Gleichbehandlung in vergleichbaren Verfahren zu bewerten. Gemeinsam ist allen Varianten, dass sie externe, internationale Erfahrung und interkulturelle Kompetenz voraussetzen. Dabei gilt auch für die Evaluierungen in Tenure-Track-Verfahren das für andere Bewertungsverfahren an der Fakultät eingeführte Äquivalenzprinzip, das eine gegenseitige Kompensation von Leistungen in den Kategorien oberhalb eines obligatorischen Leistungssockels erlaubt (beispielsweise „exzellent“ in einer Kategorie und „gut“ bis „sehr gut“ in zwei anderen).

(5) Die Evaluierung erfolgt auf Antrag. Die Fristen zur Einreichung der Anträge werden in der Vereinbarung über die Leistungskriterien geregelt. Sie sind so festzusetzen, dass die abschließende Evaluierung rechtzeitig vor Ablauf der befristeten Professur, spätestens eineinhalb Jahre vor Ende des fünften Jahres (W2) oder des sechsten Jahres (Juniorprofessur) erfolgt. Es gelten die Vorgaben des Berliner Hochschulgesetzes zur Fristverlängerung. Sollte die Frist nicht eingehalten werden, kann bei schwerwiegenden Gründen eine Nachfrist von

sechs Monaten gewährt werden. Wird auch die Nachfrist nicht eingehalten, endet die Professur spätestens mit einer Auslaufphase gemäß Absatz 9.

(6) Mit dem Antrag auf Evaluierung ist ein aktueller Lebenslauf, ein Leistungsbericht mit allgemeinen Leistungsdaten (Publikationen, Drittmittelerwerbungen, Lehrleistungen, Preise, Patente und andere Leistungen) und mit der Darstellung der Erfüllung der vereinbarten Leistungskriterien vorzulegen. Als ergänzende Information ohne Relevanz für die Entscheidungsfindung soll ein Konzept über die weitere Ausgestaltung der Professur im Falle der Entfristung vorgelegt werden.

(7) Die Evaluierungskommission stellt die Erfüllung der Einstellungs Voraussetzungen fest und bewertet anhand des Leistungsberichts mit allgemeinen Leistungsdaten und mit der Darstellung der Erreichung der vereinbarten Leistungskriterien unter Einbeziehung der externen Gutachten und unter Berücksichtigung des Fachs, ob die Professorin oder der Professor die vereinbarten Leistungskriterien erfüllt hat. Dabei kann die Evaluierungskommission im Sinne des Äquivalenzprinzips feststellen, dass eine exzellente Erreichung der Leistungskriterien in einer Kategorie eine schwächere Leistung in einer anderen Kategorie kompensiert. Die Bewertung erfolgt mit „exzellent erfüllt“, „sehr gut erfüllt“, „gut erfüllt“ oder „nicht erfüllt“ in jeder Kategorie der Leistungskriterien. Im Ergebnis muss die Evaluierungskommission eine eindeutige gut begründete Entscheidung fällen, ob die vereinbarten Leistungskriterien insgesamt erreicht sind sowie die Einstellungs Voraussetzungen erfüllt sind.

(8) Kommt die Evaluierungskommission unter Anwendung der obengenannten Kriterien zu dem Ergebnis, dass die Voraussetzungen der Tenure-Track-Zusage nach § 2 Absatz 3 vorliegen, legt sie dem gemäß § 70 Absatz 5 des Berliner Hochschulgesetzes um die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät erweiterten Fakultätsrat einen begründeten Beschlussvorschlag einschließlich der Evaluierungsunterlagen, Gutachten und Protokolle zur Berufung auf eine Professur auf Lebenszeit vor. Der Beschluss des erweiterten Fakultätsrats wird mit den Evaluierungsunterlagen, Gutachten und Protokollen dem Vorstand der Charité und dem Medizinssenat zur Stellungnahme vorgelegt und mit etwaigen Stellungnahmen dem für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats von Berlin als Vorschlag auf Erteilung des Rufs auf eine Professur auf Lebenszeit weitergeleitet.

(9) Stellt der gemäß § 70 Absatz 5 des Berliner Hochschulgesetzes um die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät erweiterte Fakultätsrat auf Empfehlung der Evaluierungskommission fest, dass die Voraussetzungen der Tenure-Track-Zusage nach § 2 Absatz 3 nicht vorliegen, kann das Beamtenverhältnis auf Zeit oder das befristete Angestelltenverhältnis auf Antrag um bis zu ein Jahr verlängert werden (Auslaufphase). Für Tenure-Track-Professuren mit Förderung aus dem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist das Beamtenverhältnis auf Zeit oder das befristete Angestelltenverhältnis auf Antrag um bis zu ein Jahr zu verlängern (Auslaufphase).

(10) Evaluierungsverfahren sind transparent, gleich und neutral durchzuführen. Anforderungen und Ablauf werden allgemein umfassend jederzeit nachvollziehbar

an der Charité bekannt gemacht. Über die Charité-Webseite werden Download-Möglichkeiten notwendiger Unterlagen zur Einreichung angeboten (Templates, Muster, Dossiers, Checklisten).

## **§ 7**

### **Besondere Regelung zu Gemeinsamen Berufungen**

Für eine gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung eingerichtete Tenure-Track-Professur sind der Ablauf sowie die Kriterien der Tenure-Evaluierung entsprechend den in dieser Ordnung vorgegebenen Grundsätzen durch die Charité und die außeruniversitäre Forschungseinrichtung vor Besetzung der Tenure-Track-Professur durch Vereinbarung zu regeln.

## **§ 8**

### **Gleichstellung und Diversität**

Für die Einrichtung von Tenure-Track-Professuren berücksichtigt die Charité insbesondere die Prinzipien von Gleichstellung und Diversität. Um sowohl den Karriere Wünschen und -anforderungen als auch den familiären Verpflichtungen nachkommen zu können und den Frauenanteil deutlich zu erhöhen, werden im Karrieresystem der Charité genderspezifische Maßnahmen ergriffen. Diversitätsaspekte wie Internationalisierung und Migrationshintergründe werden hierbei gleichermaßen berücksichtigt.

## **§ 9**

### **Übergangsvorschrift**

Für bis einschließlich zum 21. April 2020 begonnene Berufungsverfahren für Tenure-Track-Professuren sind die Vorschriften dieser Satzung und ergänzend die Vorgaben der Rahmensatzung für Berufungen an der Charité – Universitätsmedizin Berlin vom 26. Oktober 2016 (AMB S. 1533) jeweils in der bis dahin geltenden Fassung weiter anzuwenden.

## **§ 10**

### **Inkrafttreten**

(Inkrafttreten)<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Hier nicht wiedergegeben.

## **Anhang**

### **Katalog der Leistungskriterien**

**(Beispiele, können in den Kategorien um weitere Kriterien ergänzt werden)**

#### **A. Forschung**

1. Publikationen
2. Qualität, Originalität, Interdisziplinarität im internationalen Vergleich
3. Reputation im internationalen Umfeld (Preise, Auszeichnungen, Gastvorträge)
4. Eingeworbene Drittmittel (EU, DFG, BMBF, NIH, etc.)
5. Wissenschaftliches Entwicklungspotenzial im internationalen Vergleich
6. Unabhängigkeit

#### **B. Lehre**

1. Umfang Lehrtätigkeit (Nachweis der Erfüllung der Regellehrverpflichtung gemäß Lehrverpflichtungsverordnung)
2. Qualität, Evaluierungen
3. Einführung neuer zeitgemäßer Lehrinhalte und/oder -konzepte
4. Lehrepreise
5. Betreuung von Qualifikationsarbeiten
6. Anschlusspositionen
7. Entwicklungspotenzial in der Lehre, Teilnahme an didaktischen Fortbildungen

#### **C. Akademische Selbstverwaltung/Service**

1. Koordination von Verbundprojekten
2. Peer Review
3. Editorial Boards, Editor
4. Gutachter in Forschungsförderung
5. Mitarbeit in Berufsverbänden/Fachgesellschaften
6. Kommissionsarbeit, Gremien und Ämter innerhalb und außerhalb der Charité
7. Öffentlichkeitsarbeit, öffentliche Sichtbarkeit
8. Teilnahme an überfachlichen Veranstaltungen
9. Mitgliedschaft in Akademien
10. Service-Leistungen im Labor

#### **D. Krankenversorgung**

1. Qualität klinischer Kompetenzen
2. klinisches Qualitätsmanagement
3. eigene ärztliche Weiterbildung/klinische Karriereentwicklung
4. klinisches Management/Führung
5. Serviceleistungen Klinik

#### **E. Nachwuchsförderung**

1. Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten
2. Betreuung von Promotionen
3. Beteiligung an der Promotionsumgebung
4. Tätigkeit als Mentor/Mentorin

#### **F. Wissens- und Technologietransfer**

1. Erfindungsmeldung

2. Patente
3. Ausgründungen
4. Wissenschaftskommunikation

**G. Wissenschaftliche Weiterbildung**

1. Fort- und Weiterbildung
2. Erwerb von Zusatzqualifikationen

**H. Personalführungskompetenz**

1. Weiterbildungen Management und Führungskompetenz
2. Teilnahme an Führungskräftecoachings/Peercoachings
3. Personalentwicklung im geleiteten Bereich
4. Ergebnisse von Peer Reviews