

Universität Leipzig

# **Ordnung über Ausgestaltung, Verlauf und Evaluation von Tenure-Track-Professuren an der Universität Leipzig (Tenure-Track-Ordnung - TTO)**

Vom 2. Januar 2019

Auf der Grundlage des § 13 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 59 Abs. 4 des Gesetzes über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), das zuletzt durch Artikel 44 des Gesetzes vom 26. April 2018 (SächsGVBl. S. 198) geändert worden ist, erlässt der Senat im Benehmen mit dem Rektorat der Universität Leipzig folgende Ordnung:

## **Inhaltsverzeichnis:**

### Präambel

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Option: Mentor\_in
- § 3 Planungsgespräch und Evaluationsvereinbarung
- § 4 Statusgespräche
- § 5 Perspektiveinschätzung
- § 6 Tenure-Board
- § 7 Tenure-Evaluation
- § 8 Beschluss des Tenure-Boards
- § 9 Verfahrensabschluss
- § 10 Verlängerungen
- § 11 Ruferteilung und Berufung
- § 12 Vorzeitige Verstetigung
- § 13 Gemeinsame Berufungen
- § 14 Vertraulichkeit
- § 15 In-Kraft-Treten

### **Anlagen**

- 1. Verfahrensüberblick
- 2. Muster einer Evaluationsvereinbarung
- 3. Selbstbericht
- 4. Leistungskriterien

## Präambel

- (1) Die Universität Leipzig setzt es sich zum Ziel, herausragenden Nachwuchswissenschaftler\_innen möglichst frühzeitig attraktive und verlässliche Karriereperspektiven auf dem Weg zur Professur zu bieten. Hierzu etabliert sie das „*Leipzig Tenure-Track-Programm*“ (LTTP), das strukturell in das strategische Gesamtkonzept der Personalentwicklung integriert ist und auf einem transparenten, qualitätsgerechten Verfahren beruht.

Mit dem LTTP führt die Universität Leipzig einen eigenständigen Karriereweg (ab R2)<sup>1</sup> ein, der herausragend qualifizierten akademisch jungen Wissenschaftler\_innen eine frühzeitige Unabhängigkeit in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung eröffnet sowie Planungsperspektive für eine dauerhafte Beschäftigung als Professor\_in bietet, ohne ein erneutes Bewerbungsverfahren zu durchlaufen. Die Universität Leipzig betrachtet die Tenure-Track-Professur<sup>2</sup> entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrates von 2014 konsequent als, „*konzeptionelle Weiterentwicklung der Juniorprofessur*“.

Kongruent zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses orientieren sich die Ansprüche der Hochschulleitung mit Blick auf das LTTP im Rahmen eines „Kulturwandels“ darauf, den neuen akademischen Karriereweg institutionell dauerhaft zu verankern, dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine frühzeitige Planbarkeit seiner wissenschaftlichen Karriere zu ermöglichen sowie die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandorts Deutschlands zu erhöhen. Darin eingeschlossen sind Wissenschaftler\_innen, die gemeinsam mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen berufen werden.

Durch die bessere Planbarkeit des Karriereweges soll auch der Anteil an Professorinnen erhöht und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie signifikant verbessert werden. Das LTTP wird als eine flankierende Maßnahme bei Umsetzung des im Hochschulentwicklungsplan 2025 beschriebenen „Leipziger Wegs“ und zur weiteren Forschungsprofilierung genutzt, insbesondere durch Stärkung der clusterfähigen Forschungsschwerpunkte und der Profilbildung im Bereich von Zukunftsthemen an zentraler Stelle.

---

<sup>1</sup> Wissenschaftler\_innen in der frühen Phase nach der Promotion (Jahr 2-4), European Framework for Research Careers, European Commission/Directorate General for Research and Innovation: Towards a European Framework for Research Careers, Brussels 2011.

<sup>2</sup> Professuren (W2, W3) und Juniorprofessuren (W1), die laut Ausschreibungstext mit Tenure-Track (verbindliche Zusage der Berufung auf die in Aussicht gestellte Professur ohne erneute Stellenausschreibung im Falle der positiven Evaluation der erbrachten Leistungen) verbunden sind. Es gilt kein Stellenvorbehalt.

- (2) Die vorliegende Ordnung regelt die Umsetzung des LTTP innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die Ordnung beschreibt insbesondere die Stufen der qualitätsgesicherten, auf einheitlichen Standards beruhenden Leistungsbewertung der Tenure-Track-Professor\_innen<sup>3</sup> unter Beteiligung externer international ausgewiesener Wissenschaftler\_innen. Der Leistungsbewertung liegt eine verbindliche Evaluationsvereinbarung zugrunde. Maßgebend ist zugleich ein mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst abgestimmtes Qualitätssicherungskonzept der Universität Leipzig.

Im Rahmen des LTTP bietet die Universität Leipzig folgende drei Optionen für den Zugang zu einer Lebenszeitprofessur über einen Tenure-Track an, die Wissenschaftler\_innen unterschiedlicher Qualifikationsstufen adressieren:

1. Berufung auf eine befristete Professur (W1; Juniorprofessur) mit Tenure Track auf eine unbefristete Professur (W2 oder W3)
  2. Nachwuchsgruppenleitung mit Tenure Track auf eine unbefristete Professur (W2 oder W3). Damit bietet das LTTP einen Karriereweg für Wissenschaftler\_innen, die eine Nachwuchsgruppe eingeworben haben, um ihre Berufungsfähigkeit zu erwerben.
  3. Berufung auf eine befristete Professur (W2) mit Tenure Track auf eine unbefristete Professur (W2 oder W3) (nach Habilitation oder Juniorprofessur)
- (3) Tenure-Track-Professuren sind für die Dauer von bis zu sechs Jahren befristet. W1-Tenure-Track-Professuren sind in der Regel zunächst auf bis zu vier Jahre befristet und werden im Ergebnis einer positiven Zwischenevaluation auf insgesamt sechs Jahre verlängert. Alle Tenure-Track-Professuren der Optionen eins und drei werden mit verbindlichem Tenure Track auf eine unbefristete Professur (W2/W3) ausgeschrieben. Die Berufung auf die in Aussicht stehende unbefristete Professur setzt die positive Evaluation der durch den/die Tenure-Track-Professor\_in erbrachten Leistungen voraus, steht aber keinesfalls unter einem Stellenvorbehalt. Über den konkreten Verlauf von der Berufung auf die befristete Tenure-Track-Professur über ein Planungs- und diverse Statusgespräche, Perspektiveinschätzung und Tenure-Evaluation hin zur Realisierung des Tenure Tracks durch Übernahme auf die in Aussicht gestellte unbefristete Professur gibt Anlage 1 einen kompakten Überblick.

---

<sup>3</sup> Der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber wird im Folgenden ausschließlich von Tenure-Track-Professor\_innen die Rede sein. Der Terminus umfasst auch Nachwuchsgruppenleiter\_innen, die die Option 2 des LTTP adressiert (siehe Präambel, Absatz 2).

- (4) Tenure-Track-Professuren der Option zwei sind für die Dauer der Laufzeit des eingeworbenen Programms, bis zu sechs Jahre befristet. Voraussetzung für die Einstellung von Juniorprofessor\_innen der Option zwei ist, dass sie sich in einem internationalen, wissenschaftsgeleiteten und kompetitiven Verfahren durchgesetzt haben (z.B. DFG-Programm Emmy-Noether, European Research Council Starting Grant). Die Nachwuchsgruppenleitung wurde international ausgeschrieben und der/die Juniorprofessor\_in hat ein dem Berufungsverfahren ähnliches Auswahlverfahren zur Besetzung dieser Stelle erfolgreich absolviert. Dieses Auswahlverfahren ist mehrstufig. Es beinhaltet eine Vorauswahl durch die Auswahlkommission, die eingeladenen Bewerber\_innen präsentieren ihr Vorhaben und halten eine Lehrprobe. Der Auswahlkommission gehören an: (1) Vertreter\_in des betreffenden Forschungsprofilbereichs, (2) Dekan\_in, (3) mindestens ein interne\_r Experte\_in, (4) ein akademische\_r Mitarbeiter\_in, (5) ein\_e Studierendenvertreter\_in. Die Professor\_innen verfügen über eine Ein-Sitz-Mehrheit. Es wird angestrebt dieses Verfahren in kürzester Zeit, jedoch maximal innerhalb von sechs Monaten, abzuschließen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Ordnung basiert auf dem Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG), der Berufsordnung der Universität Leipzig (BerO) sowie ihrem Qualitätssicherungskonzept gemäß den einschlägigen Festlegungen des § 59 Abs. 2 und 3 SächsHSFG.
- (2) Das Verfahren zur Zwischenevaluation von Juniorprofessor\_innen gemäß § 70 Sätze 3 und 5 bis 8 SächsHSFG in Verbindung mit der Ordnung für das Verfahren zur Zwischenevaluation von Juniorprofessor\_innen an der Universität Leipzig (ZEvaO) bleibt durch diese Ordnung unberührt.
- (3) Grundsätzlich werden die an der Universität Leipzig zu besetzenden Professuren öffentlich und in der Regel international ausgeschrieben. Von der Ausschreibung einer Professur kann abgesehen werden, wenn:
  - a) ein/e Juniorprofessor\_in auf eine Professorenstelle berufen werden soll und diese Möglichkeit in der Ausschreibung der Juniorprofessur vorgesehen war (§ 59 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SächsHSFG). Der Tenure Track kann auf die Berufung auf eine W2- oder W3-Professur gerichtet sein.

- b) die Berufung auf eine höherwertige Professur bereits in der Ausschreibung in Aussicht gestellt wurde (§ 59 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SächsHSFG). Dazu bedarf es der Einwilligung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst auf der Grundlage des Qualitätssicherungskonzeptes der Universität Leipzig.
- c) ein/e Professor\_in im Beamtenverhältnis auf Zeit oder im befristeten Arbeitnehmerverhältnis auf dieselbe Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im unbefristeten Arbeitnehmerverhältnis berufen werden soll und diese Möglichkeit in der Erstausschreibung der Professur vorgesehen war (§ 59 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SächsHSFG).
- d) ein/e in besonderer Weise qualifizierte/r Bewerber\_in zur Verfügung steht, der/die bereits ein dem Berufungsverfahren gleichwertiges Auswahlverfahren erfolgreich absolviert hat und an deren/dessen Gewinnung die Hochschule ein besonderes Interesse nachweisen kann (§ 59 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 SächsHSFG). Dazu bedarf es der Einwilligung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst auf der Grundlage des Qualitätssicherungskonzeptes der Universität Leipzig.

## **§ 2**

### **Option: Mentor\_in**

- (1) Die Universität Leipzig bietet allen Tenure-Track-Professor\_innen an, sich im Rahmen des Leipzig Mentoring-Programms begleiten zu lassen. Es ist ihnen freigestellt, eine/n Mentor\_in oder mehrere Mentor\_innen auszuwählen, der/die sie zum Beispiel, beim Aufbau und der Vernetzung ihrer Arbeitsgruppe, der Erstellung der Evaluationsvereinbarung oder der Selbstberichte für die Perspektiveinschätzung und die Tenure-Evaluation beratend unterstützt/unterstützen.
- (2) Als Mentor\_in kommen sowohl universitätsinterne als auch externe Professor\_innen in Betracht. Die Fakultät kann bei der Auswahl von geeigneten Persönlichkeiten beraten und unterstützen.
- (3) Sofern sich der/die Tenure-Track-Professor\_in für die Begleitung durch eine/n Mentor\_in oder mehrere Mentor\_innen entscheidet, teilt er/sie seine/ihre Auswahl dem/der Dekan\_in mit.

### § 3

#### **Planungsgespräch und Evaluationsvereinbarung**

- (1) Parallel zu den Berufungsverhandlungen führen der/die Dekan\_in und ein/e vom Rektorat eingesetzte/r interne/r Sachverständige/r, in der Regel die Ansprechperson des Forschungsprofilbereichs (vgl. § 6 Abs. 3 d) mit dem/der Tenure-Track-Professor\_in ein Planungsgespräch durch. Auf Wunsch des/der Tenure-Track-Professor\_in nimmt/nehmen der/die mögliche/n Mentor\_innen am Planungsgespräch teil. Das Planungsgespräch mit Tenure-Track-Professor\_innen nach Option zwei findet vor Abschluss des Dienst- oder Arbeitsvertrages statt.
- (2) Im Rahmen des Planungsgesprächs werden unter Berücksichtigung der Entwicklungsplanung der Fakultät einvernehmlich die Entwicklungsziele des/der Tenure-Track-Professor\_in abgesteckt und die Erwartungen an seine/ihre individuellen Leistungen besprochen. Die so formulierten Ziele werden in einer Evaluationsvereinbarung zwischen dem/der Tenure-Track-Professor\_in, dem/der Rektor\_in, dem/der Dekan\_in und dem/der internen Sachverständigen im Einvernehmen mit dem Tenure-Board verbindlich schriftlich festgehalten. Hierfür steht das dieser Ordnung als Anlage 2 angefügte Muster zur Verfügung. Die Evaluationsvereinbarung ist Grundlage der späteren Leistungsbewertung. Sie wird zusammen mit der Berufungsvereinbarung abgeschlossen, so dass die für die Realisierung des Tenure Tracks die zu erreichenden individuellen Ziele bei Berufung klar definiert und kommuniziert sowie die Leistungskriterien transparent sind. Bei Tenure-Track-Professor\_innen nach Option zwei ist in der Evaluationsvereinbarung das Ziel, die Berufungsfähigkeit zu erlangen, angemessen zu untersetzen.
- (3) Schwerpunkt der Evaluationsvereinbarung bilden die zu erbringenden Leistungen in den Kategorien Forschung, Lehre, Wissenstransfer sowie akademisches und außeruniversitäres Engagement. Deren Erfüllung sind die notwendige Voraussetzung, um auf die in Aussicht gestellte Lebenszeitprofessur berufen zu werden. Eine ausführliche Auflistung der Evaluationskriterien findet sich in Anlage 4 zu dieser Ordnung.
- (4) Auf ausdrücklichen Wunsch des/der Tenure-Track-Professor\_in ist eine spätere Anpassung der Evaluationsvereinbarung ausnahmsweise möglich. Ausnahmen können sich nur durch externe, nicht durch den/die Tenure-Track-Professor\_in beeinflussbare Umstände ergeben (z.B. verzögerte Großgeräteauslieferung). Der Abänderung der Evaluationsvereinbarung ist eine Begründung voranzustellen und durch das Tenure-Board zu bestätigen.

## **§ 4**

### **Statusgespräche**

- (1) Die Leistungsentwicklung des/der Tenure-Track-Professor\_in wird durch jährliche Gespräche begleitet. Zum Ende des ersten, zweiten und - abhängig vom Zeitpunkt der Perspektiveinschätzung nach § 5 - dritten oder vierten Dienstjahres<sup>4</sup> führen die am Planungsgespräch Beteiligten (vgl. § 3 Abs. 1) ein Statusgespräch durch, in dem der bis dahin erreichte Stand der Erfüllung der Leistungsziele der Evaluationsvereinbarung besprochen wird. Dabei werden die Fortschritte des/der Tenure-Track-Professor\_in herausgestellt und Handlungsbedarf identifiziert, der besteht, um die Evaluationsvereinbarung zu erfüllen. Mögliche Fehlentwicklungen sollen so möglichst frühzeitig erkannt und vermieden werden.
- (2) Der Verlauf und die Ergebnisse der Gespräche sind angemessen zu protokollieren.

## **§ 5**

### **Perspektiveinschätzung**

- (1) Spätestens zum Ende des vierten Dienstjahres des/der Tenure-Track-Professor\_in erfolgt eine Perspektiveinschätzung, bei der der Stand der Erfüllung der Leistungsziele evaluiert und eine Prognose für die perspektivische Entwicklung abgegeben wird. Es werden mögliche Defizite benannt und Entwicklungspotentiale aufgezeigt. Sie hat orientierenden Charakter mit Blick auf die bevorstehende Tenure-Evaluation.
- (2) Der/Die Dekan\_in informiert den/die Tenure-Track-Professor\_in und fordert ihn/sie rechtzeitig auf, einen Bericht über ihre/seine Tätigkeit gemäß Anlage 3 vorzulegen. Für die Vorlage des Berichts ist eine Frist von mindestens vier Wochen einzuräumen.
- (3) Zur Perspektiveinschätzung setzt das Rektorat ein Gremium aus Personen mit Fach- und Fakultätsbezug ein, die zugleich temporäre Mitglieder des Tenure-Boards nach § 6 Abs. 2 Satz 2 sind:
  - a) der/die Dekanin,
  - b) ein/e interne/r Sachverständige/r, in der Regel der/die Ansprechperson des Forschungsprofilbereichs,
  - c) ein/e externe/r Expert\_in,
  - d) ein/e interne/r Expert\_in (Professor\_in),

---

<sup>4</sup> Zum Ende des dritten, spätestens zum Ende des vierten Dienstjahres erfolgt stattdessen die Perspektiveinschätzung und zum Ende des fünften Dienstjahres die Tenure-Evaluation.

- e) zwei Vertreter\_innen des akademischen Mittelbaus und
- f) ein/e Studierende/r.

Dem Gremium gehören mehrheitlich Hochschullehrer\_innen an.

- (4) Bei W1-Tenure-Track-Professor\_innen erfolgt die Perspektiveinschätzung im Anschluss an die gemäß § 70 Sätze 3 und 5 bis 8 SächsHSFG in Verbindung mit der Ordnung für das Verfahren zur Zwischenevaluation von Juniorprofessor\_innen an der Universität Leipzig (ZEvaO) durchzuführende Zwischenevaluation.
- (5) Der/Die Tenure-Track-Professor\_in erhält die Gelegenheit, seinen/ihren Selbstbericht in einem persönlichen Gespräch zu präsentieren und weitere Fragen zu beantworten.
- (6) Der Perspektiveinschätzung liegen zugrunde:
  - a) der Selbstbericht,
  - b) die Evaluationsvereinbarung,
  - c) die Protokolle der Statusgespräche sowie
  - d) ein persönliches Statusgespräch des/der Tenure-Track-Professor\_in mit dem unter § 5 Abs. 3 genannten Gremium.
- (7) Das Ergebnis der Perspektiveinschätzung wird durch den/die Dekan\_in/schriftlich festgehalten.
- (8) Der/Die Dekan\_in informiert den/die Tenure-Track-Professor\_in über die Ergebnisse der Perspektiveinschätzung.

## **§ 6**

### **Tenure-Board**

- (1) Das Tenure-Board ist für alle Tenure-Track-Verfahren nach dieser Ordnung zuständig. Die Aufgabe des Tenure-Boards ist es, die Entscheidung über die Realisierung des Tenure Tracks vorzubereiten. Es wirkt fakultätsübergreifend und gewährleistet ein auf vergleichbaren Standards beruhendes qualitätsgesichertes Verfahren zur Evaluation der Leistungen der Tenure-Track-Professor\_innen. Die Arbeit des Tenure-Boards wird im Rahmen des Berufungsmanagements aller fünf Jahre evaluiert.
- (2) Das Tenure-Board wird vom Rektorat eingesetzt. Seine Mitglieder werden für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Wiederholte Bestellung in das Tenure-Board ist möglich.



- (3) Dem Tenure-Board gehören als ständige Mitglieder an:
- a) je ein/e Vertreter\_in der drei strategischen Forschungsfelder der Universität Leipzig
  - b) ein Mitglied des Rektorats (ohne Stimmrecht).

Dem Tenure-Board gehören temporär Mitglieder mit Fach- und Fakultätsbezug zur Tenure-Track-Professur an:

- c) der/die Dekan\_in,
- d) ein/e interne/r Sachverständige/r, in der Regel die Ansprechperson des Forschungsprofilbereichs,
- e) ein/e externe/r Expert\_in nach § 6 Abs. 4,
- f) ein/e interne/r Expert\_in (Professor\_in),
- g) zwei Vertreter\_innen des akademischen Mittelbaus und
- h) ein/e Studierende/r.

Die Mitglieder des Tenure-Boards werden vom Rektorat eingesetzt, wobei die Mitglieder nach g) und h) von der Fakultät benannt werden. Dem Tenure-Board gehören mehrheitlich Hochschullehrer\_innen an. Bei Tenure-Track-Professor\_innen nach Option eins sollen die temporären internen Mitglieder des Tenure-Boards zugleich Mitglieder der Zwischenevaluationskommission sein.

- (4) Die Fakultäten benennen externe und interne Expert\_innen, die einen Expertenpool bilden. Den Fakultäten steht es offen, mehrere Expert\_innen zu benennen. Aus diesem Pool wählt das Rektorat im Einzelfall der zu evaluierenden Tenure-Track-Professur eine/n Expert\_in nach § 6 Abs. 3 e) und f) mit Fachbezug aus.
- (5) Professor\_innen der Universität Leipzig, die sich bereits im Ruhestand befinden, sollen nicht im Tenure-Board mitwirken.
- (6) Der/Die Gleichstellungsbeauftragte und der/die Schwerbehindertenbeauftragte sind zu den Beratungen des Tenure-Boards rechtzeitig einzuladen. Sie sind berechtigt an den Sitzungen mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen. Sie haben das Recht auf Einsichtnahme in die Verfahrensunterlagen. Die Beauftragten besitzen kein Stimmrecht. Sie können nicht zugleich als stimmberechtigte Mitglieder im Tenure-Board mitwirken.
- (7) Den Vorsitz des Tenure-Boards übernimmt in der Regel das dem Gremium ständig angehörende Rektoratsmitglied. Zu den Beratungen des Tenure-Boards lädt der/die Vorsitzende in der Regel mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich unter Angabe der Tagesordnung ein.

- (8) Personen, die befangen sind oder bei denen die Besorgnis der Befangenheit besteht, können im Einzelfall der Tenure-Track-Professur nicht Mitglied des Tenure-Boards sein.<sup>5</sup> Dies gilt insbesondere für den/die Mentor\_innen. Die Mitglieder des Tenure-Boards sollen eine Erklärung über (nicht-)bestehende Interessenskonflikte/Befangenheit (Conflict of Interest) abgeben.
- (9) Das Tenure-Board ist beschlussfähig, wenn die Sitzung ordnungsgemäß einberufen wurde und mehr als die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Zudem ist die Anwesenheit von mehr als der Hälfte der dem Tenure-Board angehörenden Professor\_innen erforderlich.
- (10) Beschlüsse werden in den Beratungen des Tenure-Boards mit der Mehrheit der Stimmen der Anwesenden gefasst. In Personalangelegenheiten ist geheim abzustimmen.
- (11) Über die Beratungen des Tenure-Boards ist ein von dem/der Vorsitzenden unterzeichnetes Protokoll mit Angabe von Datum, Beginn und Ende der Sitzung, Ort, Teilnehmer\_innen und Tagesordnung zu fertigen. Dieses enthält die wesentlichen Beratungsgegenstände, Anträge, die Ergebnisse aller Abstimmungen sowie den Wortlaut der Beschlüsse. Sondervoten einzelner Sitzungsteilnehmer\_innen sind möglich und dem/der Vorsitzenden spätestens innerhalb einer Woche nach dem Sitzungstermin zuzuleiten. Sie werden dem Protokoll beigelegt.

## **§ 7**

### **Tenure-Evaluation**

- (1) Die Tenure-Evaluation dient der abschließenden Evaluation der durch den/die Tenure-Track-Professor\_in während der Laufzeit der befristeten Tenure-Track-Professur erbrachten Leistungen zur Feststellung seiner/ihrer Eignung für die in Aussicht gestellte Lebenszeitprofessur. Maßstab sind die in der Evaluationsvereinbarung verbindlich festgehaltenen Leistungsziele unter Berücksichtigung der Leistungskriterien gemäß Anlage 4. Bei der Evaluation von Tenure-Track-Professor\_innen nach Option zwei ist explizit festzustellen, ob er/sie Berufungsfähigkeit erlangt hat.
- (2) Das Verfahren zur Evaluation der Leistungen wird zum Beginn des fünften Dienstjahres des/der Tenure-Track-Professor\_in eingeleitet. Hierzu fordert der/die Rektor\_in den/die Vorsitzende/n des Tenure-Boards recht-

---

<sup>5</sup> Es gelten die Bestimmungen der §§ 20, 21 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG).

zeitig auf. Ziel ist die Befassung des Tenure-Boards spätestens sechs Wochen vor Ablauf des fünften Dienstjahres und die unverzügliche Weiterleitung des Ergebnisses nebst der gesamten Verfahrensdokumentation an das Rektorat. Auf Antrag des/der Tenure-Track-Professor\_in kann das Verfahren bereits zu einem früheren Zeitpunkt eingeleitet werden.

- (3) Der/Die Vorsitzende des Tenure-Boards informiert den/die Tenure-Track-Professor\_in über die Einleitung des Evaluationsverfahrens und fordert ihn/sie auf, dem Tenure-Board einen Selbstbericht über seine/ihre erbrachten Leistungen vorzulegen. Dem/Der Tenure-Track-Professor\_in ist dafür eine Frist von mindestens vier Wochen einzuräumen.
- (4) Im Selbstbericht legt der/die Tenure-Track-Professor\_in Rechenschaft über die Erreichung der in der Evaluationsvereinbarung festgelegten Ziele ab. Im Übrigen orientiert sich der Inhalt des Berichtes an den als Anlage 3 beigefügten Empfehlungen.
- (5) Der/Die Tenure-Track-Professor\_in erhält die Gelegenheit, dem Tenure-Board seinen/ihren Selbstbericht in einem persönlichen Gespräch zu präsentieren und weitere Fragen zu beantworten.
- (6) Darüber hinaus fordert das Tenure-Board den/die Tenure-Track-Professor\_in zu einem hochschulöffentlichen Vortrag mit inhaltlichem Bezug zu einem oder mehreren seiner/ihrer Leistungsziele sowie einer 45-minütigen Lehrveranstaltung auf.
- (7) Das Tenure-Board holt in der Regel drei schriftliche Gutachten von universitätsexternen, auf dem Fachgebiet international ausgewiesenen Wissenschaftler\_innen ein. Wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind auch internationale Gutachter\_innen zu beteiligen. Mindestens ein Gutachten soll von einer Wissenschaftlerin erstellt werden. Bei der Auswahl der Gutachter\_innen ist auf den Ausschluss von Befangenheit oder Besorgnis der Befangenheit zu achten. Sie sollen dazu im Rahmen des Gutachtens eine Erklärung über (nicht-)bestehende Interessenskonflikte/Befangenheit (Conflict of Interest) abgeben.
- (8) Der/Die Vorsitzende des Tenure-Boards fordert die Gutachter\_innen auf, in ihrem schriftlichen Gutachten zur Eignung des/der Tenure-Track-Professor\_in für die in Aussicht gestellte unbefristete Lebenszeitprofessur begründet Stellung zu nehmen und es innerhalb einer angemessenen Frist einzureichen. Den Gutachten liegen die in der Evaluationsvereinbarung festgehalten Leistungskriterien zugrunde.
- (9) Die Gutachter\_innen erhalten zusammen mit dem Arbeitsauftrag die

Evaluationsvereinbarung, den Selbstbericht, die Ergebnisse der Lehrevaluationen und diese Ordnung.

- (10) Unter Berücksichtigung der Gutachten beurteilt das Tenure-Board die Leistungen des/der Tenure-Track-Professor\_in.

## **§ 8**

### **Beschluss des Tenure-Boards**

- (1) Das Tenure-Board bewertet die Leistungen des/der Tenure-Track-Professor\_in unter Bezug auf die in der Evaluationsvereinbarung schriftlich niedergelegten Leistungsziele. Es berücksichtigt dabei die in Anlage 4 zusammengestellten Leistungskriterien in den Bereichen Lehre, Forschung, Wissenstransfer sowie akademisches und außeruniversitäres Engagement.
- (2) Der Leistungsbewertung durch das Tenure-Board liegen zugrunde:
  - a) die Evaluationsvereinbarung,
  - b) der Selbstbericht,
  - c) die Ergebnisse der Lehrevaluationen,
  - d) das Gespräch mit dem/der Tenure-Track-Professor\_in,
  - e) der hochschulöffentliche Vortrag sowie die 45-minütige Lehrveranstaltung,
  - f) drei universitätsexterne Gutachten von auf dem Fachgebiet international ausgewiesenen Wissenschaftler\_innen und
  - g) das Ergebnis der Perspektiveinschätzung.

Auf ausdrücklichen Wunsch des/der Tenure-Track-Professors\_in kann das Tenure-Board den/die Mentor\_innen anhören.

- (3) Auf der Grundlage seiner Leistungsbewertung fasst das Tenure-Board abschließend einen Beschluss zur Berufung des/der Tenure-Track-Professor\_in auf die in Aussicht gestellte unbefristete Professorenstelle, der entsprechend den Anforderungen von § 8 Abs. 1 umfassend zu begründen ist. Bei Tenure-Track-Professor\_innen nach Option zwei nimmt das Tenure-Board explizit zur Berufungsfähigkeit Stellung und begründet diese. Die Ergebnisse seiner Bewertung legt das Tenure-Board in einem schriftlichen Bericht nieder. Sofern es aus der Leistungsbewertung Empfehlungen für die weitere Arbeit des/der Tenure-Track-Professor\_in abgeleitet hat, sind auch diese in den Bericht aufzunehmen.
- (4) Bevor der/die Vorsitzende den Beschluss des Tenure-Boards zur Beru-

fung und die Unterlagen an die Rektorin weiterleitet, erhält der/die Tenure-Track-Professor\_in Gelegenheit zur Einsichtnahme in den Bericht. Er/Sie kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen dazu schriftlich gegenüber dem/der Vorsitzenden Stellung nehmen. In diesem Fall lädt der/die Vorsitzende die Mitglieder des Tenure-Boards zur Erörterung der Stellungnahme und erneuten Beschlussfassung im Rahmen einer Beratung ein. Der schriftliche Bericht des Tenure-Boards ist anschließend insofern zu ergänzen.

## **§ 9**

### **Verfahrensabschluss**

- (1) Der Beschluss des Tenure-Boards einschließlich der Verfahrensdokumentation werden dem Rektorat vorgelegt. Ist vorgesehen, dass der/die Tenure-Track-Professor\_in Aufgaben der Krankenversorgung im Universitätsklinikum oder im Herzzentrum Leipzig wahrnimmt, ist das Einvernehmen des Vorstandes des Universitätsklinikums bzw. des Herzzentrums Leipzig einzuholen. Das Einvernehmen ist zu erteilen, wenn keine begründeten Zweifel an der Eignung des/der Tenure-Track-Professor\_in für die im Universitätsklinikum zu erfüllende Aufgabe bestehen. Der Beschluss des Tenure-Boards ist für die Entscheidung des Rektorats über die Berufung des/der Tenure-Track-Professor\_in auf die in Aussicht gestellte unbefristete Professur unter Absehen von deren Ausschreibung leitend. Bei einem ablehnenden Votum des Tenure-Boards kann eine Gewährung des Tenure durch das Rektorat nicht erfolgen.
- (2) Die Entscheidung einschließlich der wesentlichen Entscheidungsgründe werden dem/der Tenure-Track-Professor\_in umgehend schriftlich mitgeteilt.
- (3) Wird der/die Tenure-Track-Professor\_in im Ergebnis der Evaluation nicht auf die in Aussicht gestellte Professur berufen, endet das Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf der Befristung. § 77 Abs. 4 bis 7 Sächs-HSFG sowie § 69 Abs. 3 Satz 5 SächsHSFG bleiben unberührt. In diesem Fall bemüht sich die Universität Leipzig um die Gewährung einer Überbrückung für den/die Tenure-Track-Professor\_in von bis zu einem Jahr unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die Universität Leipzig bietet dem/der Tenure-Track-Professor\_in eine individuelle Begleitung und Unterstützung bei der Entwicklung einer neuen Karriereperspektive an.

## **§ 10**

### **Verlängerungen**

- (1) Unterbrechungen der Dienstzeiten von Tenure-Track-Professor\_innen aufgrund von Beurlaubungen für familiäre oder wissenschaftliche Zwecke (§ 77 Abs. 4 bis 7 SächsHSFG sowie § 69 Abs. 3 Satz 5 SächsHSFG) sind bei der Evaluation angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Sofern diese Beurlaubungen zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses führen, verlängert sich der Evaluationszeitraum im gleichen Umfang.
- (3) Im Rahmen einer Tenure-Track-Professur besteht neben den Verlängerungsmöglichkeiten nach § 77 Abs. 4 bis 7 SächsHSFG insbesondere die Option, das Dienstverhältnis auf Antrag bei Geburt oder Adoption eines Kindes um ein Jahr je Kind, insgesamt um maximal zwei Jahre zu verlängern (§ 69 Abs. 3 Satz 5 SächsHSFG).

## **§ 11**

### **Ruferteilung und Berufung**

- (1) Soll der/die Tenure-Track-Professor\_in nach Ablauf der Befristung im direkten Anschluss zum/zur Professor\_in im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im unbefristeten Arbeitnehmerverhältnis berufen werden, so erteilt der/die Rektor\_in ihm/ihr den Ruf auf die in Aussicht gestellte Professur und bietet in der Regel die Aufnahme von Berufungsverhandlungen an. Der Ablauf der Berufungsverhandlungen sowie das Verfahren der Berufung und Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bzw. des Abschlusses eines unbefristeten Arbeitsvertrages richten sich nach den einschlägigen Regelungen der Berufsordnung der Universität Leipzig (BerO).
- (2) Bei Tenure-Track-Professuren im Bereich Theologie oder Religionspädagogik bedarf die Ruferteilung auf die in Aussicht gestellte Professur des Einvernehmens des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (§ 105 SächsHSFG).
- (3) Die Ruferteilung an Tenure-Track-Professor\_innen auf die in Aussicht gestellte Professur nach Option zwei und drei bedarf der Einwilligung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst auf der Grundlage des Qualitätssicherungskonzeptes der Universität Leipzig (§ 59 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und 3 SächsHSFG).

## **§ 12**

### **Vorzeitige Verstetigung**

Sofern ein/e Tenure-Track-Professor\_in vor Abschluss der Tenure-Evaluation einen Ruf einer anderen Hochschule erhält, kann die Tenure-Evaluation zur Rufabwehr unmittelbar eingeleitet und/oder angemessen verkürzt werden mit dem Ziel einer vorzeitigen Verstetigung. Näheres hierzu regelt die Berufsordnung und das Qualitätssicherungskonzept der Universität Leipzig.

## **§ 13**

### **Gemeinsame Berufungen**

- (1) Zum Zwecke der Förderung und Intensivierung ihrer personellen und fachlichen Zusammenarbeit in Forschung und Lehre können die Universität Leipzig und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gemeinsam Tenure-Track-Professor\_innen berufen.
- (2) In diesem Fall führen die Universität Leipzig und die außeruniversitäre Forschungseinrichtung das Evaluationsverfahren gemeinsam durch. Näheres dazu ist in der Kooperationsvereinbarung zu regeln. Ergänzend gelten die Bestimmungen des SächsHSFG, dieser Ordnung sowie des Qualitätssicherungskonzeptes.

## **§ 14**

### **Vertraulichkeit**

Die Evaluationsverfahren werden in den Gremien unter Ausschluss der Öffentlichkeit behandelt. Die Teilnehmer\_innen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sämtliche Verfahrensunterlagen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzvorschriften vertraulich behandelt.

**§ 15**  
**In-Kraft-Treten**

- (1) Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Leipzig in Kraft. Sie wurde ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 11. Dezember 2018. Das Rektorat hat am 20. Dezember 2018 seine Zustimmung erteilt.
- (2) Sie gilt für alle Tenure-Track-Professor\_innen, deren Berufung nach dem Inkrafttreten dieser Ordnung erfolgt ist.

Leipzig, den 2. Januar 2019

Prof. Dr. med. Beate A. Schücking  
Rektorin



## Anlage 1

## Verfahrensüberblick

lfd. Nr.	Verfahrensschritt	Zuständigkeit
1.	Planungsgespräch	Dekan_in, interne/r Sachverständige/r, in der Regel die Ansprechperson des Forschungsprofilbereichs und - auf Wunsch des/der Tenure-Track-Professor_in - der/die Mentor_innen
2.	Abschluss der Evaluationsvereinbarung im Ergebnis des Planungsgesprächs	Dekan_in; interne/r Sachverständige/r, in der Regel die Ansprechperson des Forschungsprofilbereichs und Rektor_in;
3.	Berufung auf die befristete Tenure-Track-Professur	Rektor_in
3.a	<i>Option: Auswahl eines/einer oder mehrerer Mentor_innen und dessen/deren Bestellung</i>	<i>Tenure-Track-Professor_in (Auswahl), Dekan_in (Bestellung)</i>
4.	Statusgespräche nach dem ersten und zweiten Dienstjahr	Dekan_in; interne/r Sachverständige/r, in der Regel die Ansprechperson des Forschungsprofilbereichs und - auf Wunsch des/der Tenure-Track-Professor_in - der/die Mentor_innen
4.a	<i>Nur für W1-Tenure-Track-Professor_innen Zwischenevaluation nach § 70 Sätze 3 und 5 bis 8 SächsHSFG in Verbindung mit der ZEvaO</i>	<i>Evaluationskommission</i>
5.	Perspektiveinschätzung nach dem dritten oder vierten Jahr	Dekan_in; ein/e interne/r Sachverständige/r, in der Regel der /die Ansprechperson des Forschungsprofilbereichs; ein/e interne/r Expert_in; ein/e externe/r Expert_in; ein/e Professor_in; zwei Vertreter_innen des akademischen Mittelbaus; zwei Studierende

5.a	Aufforderung an den/die Tenure-Track-Professor_in zur Einreichung des Selbstberichtes	Dekan_in
5.b	Leistungsbewertung und Erstellung einer Stellungnahme	s.o. 5.
5.c	Information des/der Tenure-Track-Professor_in über die Ergebnisse	Dekan_in
6.	Statusgespräch nach dem dritten oder vierten Dienstjahr (in Abhängigkeit des Zeitpunkts der Perspektiveinschätzung)	Dekan_in, interne/r Sachverständige/r, in der Regel die Ansprechperson des Forschungsprofilbereichs und - auf Wunsch des/der Tenure-Track-Professor_in - der/die Mentor_innen
7.	Tenure-Evaluation i.d.R. im fünften Dienstjahr	Tenure-Board
7.a	Einleitung der Tenure-Evaluation	Vorsitzende/r des Tenure-Boards
7.b	Aufforderung an den/die Tenure-Track-Professor_in zur Einreichung des Selbstberichtes	Vorsitzende/r des Tenure-Boards
7.c	persönliches Gespräch	Tenure-Board, Tenure-Track-Professor_in
7.d	hochschulöffentlicher Vortrag und Lehrveranstaltung	Tenure-Track-Professor_in
7.e	Anforderung von externen Gutachten	Vorsitzende/r des Tenure-Boards
7.f	Leistungsbewertung anhand der in der Evaluationsvereinbarung festgelegten Erwartungen und Ziele unter Berücksichtigung der Leistungskriterien gemäß Anlage 4; Beschlussfassung und Erstellung eines Berichts	Tenure-Board

7.g	<i>Bei Tenure-Track-Professor_innen, die Aufgaben der Krankenversorgung im Universitätsklinikum oder im Herzzentrum Leipzig wahrnehmen sollen: Einholung des Einvernehmens des Vorstandes des UKL oder des Herzzentrums Leipzig</i>	Vorsitzende/r des Tenure-Boards
7.h	Information des/der Tenure-Track-Professor_in über die Ergebnisse	Vorsitzende/r des Tenure-Boards
7.i	<i>Option: Abgabe einer Stellungnahme zum Bericht</i>	<i>Tenure-Track-Professor_in</i>
7.j	<i>Erörterung der Stellungnahme und erneute Beschlussfassung</i>	<i>Tenure-Board</i>
8.	Entscheidung über die Berufung auf die in Aussicht gestellte unbefristete Professur unter Verzicht auf eine (nochmalige) Ausschreibung	Rektorat
9.	Information des/der Tenure-Track-Professor_in über die Entscheidung	Rektor_in
10.	<i>Bei Tenure-Track-Professuren im Bereich Theologie oder Religionspädagogik: Einholung des Einvernehmens des SMWK</i>	<i>Rektor_in</i>
11.	<i>Bei W2-Professuren mit Tenure Track auf W3 und Tenure-Track-Professuren nach Option zwei: Einholung der Einwilligung des SMWK gem. Qualitätssicherungskonzept</i>	<i>Rektor_in</i>

12.	<p>Bei positiver Entscheidung: Ruferteilung und Aufnahme von Berufungsverhandlungen</p> <p>Bei negativer Entscheidung: Prüfung einer Überbrückung und individuelle Begleitung und Unterstützung bei der Entwicklung einer neuen Karriereperspektive</p>	Rektor_in
-----	---	-----------

## Anlage 2

### Muster einer Evaluationsvereinbarung

#### Evaluationsvereinbarung

gemäß Tenure-Track-Ordnung der Universität Leipzig (TTO)

zwischen Frau/Herrn

Tenure-Track-Professur (W1/W2/W3) für

mit Tenure Track auf

W2/W3

an der Fakultät

und der Universität Leipzig, vertreten durch den/die Rektor\_in.

Die in dieser Evaluationsvereinbarung formulierten Erwartungen und Ziele sind Grundlage der Einschätzung der Leistungen des/der Tenure-Track-Professor\_in im Rahmen der Tenure-Evaluation. Das Erreichen der in der Evaluationsvereinbarung festgehaltenen individuellen Ziele ist maßgeblich für die Realisierung des Tenure Tracks.

Der Inhalt der Evaluationsvereinbarung ist ausgerichtet an den Leistungskriterien gemäß Anlage 4 der Tenure-Track-Ordnung der Universität Leipzig. Im Sinne eines transparenten Bewertungsmaßstabes liegen diese Kriterien allen Tenure-Evaluationen der Universität Leipzig zugrunde. Der Inhalt der Evaluationsvereinbarung berücksichtigt die jeweilige Fachkultur und ist ausgerichtet an internationalen Spitzenstandards. Leistungsziele sind den nachfolgenden Kategorien zugeordnet und auf zwei bis drei Vorhaben beschränkt, *wissenschaftsadäquat, spezifisch* im Sinne von messbar und qualifiziert, *verifizierbar und klar formuliert*.

#### **Forschung**

(zum Beispiel Auf- und Ausbau nationaler/internationaler Forschungsoperationen; Forschungsprojekte zur Profilierung der Universität Leipzig in ihren strategischen Forschungsfeldern; individuelle Leistungen, die zur Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit der Universität Leipzig maßgeblich beitragen zum Beispiel durch Publikationen in begutachteten Zeitschriften oder internationale Auszeichnungen u.a.)



**Lehre**

(zum Beispiel Beiträge zur Internationalität (Angebot von Lehrveranstaltungen in einer Fremdsprache, Durchführung von Lehrveranstaltungen in internationalem Kontext, Betreuung internationaler Studierender, internationale Lehrpreise); Weiter-/Entwicklung neuer innovativer Lehrformate/-konzepte; besondere Lehrprojekte, hochschuldidaktische Qualifikationen u.a.)

**Wissenstransfer**

(zum Beispiel Erbringung von Transferleistungen für Partner aus der Gesellschaft, Einwerbung von Drittmitteln aus der Wirtschaft, Aktivitäten in den Handlungsfeldern Ausgründungen/Gründungsunterstützung sowie Schutz und Verwertung von geistigem Eigentum u.a.)

**Akademisches und außeruniversitäres Engagement**

(zum Beispiel Tätigkeiten für Wissenschafts- und Standesorganisationen, Herausgeberschaft wissenschaftlicher Zeitschriften mit Begutachtungssystem, aktive Mitwirkung am Hochschulmanagement, Ausübung einer Wahlfunktion innerhalb der Fakultät oder vergleichbarer Ämter u.a.)



Diese Vereinbarung wird für die Laufzeit der befristeten Tenure-Track-Professur bis zu deren Tenure-Evaluation (in der Regel im fünften Dienstjahr) geschlossen.

Leipzig, .....

Prof. Dr. ...  
Tenure-Track-  
Professor\_in

Prof. Dr. ...  
Rektor\_in

Prof. Dr. ....  
Dekan\_in

Prof. Dr. ...  
Interne/r  
Sachverständige/r

## Anlage 3

### Selbstbericht

Der Inhalt des Selbstberichtes des/der Tenure-Track-Professor\_in orientiert sich an den in der Evaluationsvereinbarung schriftlich festgehaltenen Erwartungen und Zielen, zu deren Erfüllung eine ausführliche Stellungnahme erwartet wird. Angaben werden zu folgenden Kategorien empfohlen:

#### 1. Kategorie Forschung

- Nennung und kurze Erläuterung der Forschungsthemen
- Forschungsk Kooperationen, interdisziplinäre Verbundforschung, vor allem Einbindung in die Forschungsprofilbereiche der Universität Leipzig
- Eingeworbene Drittmittel bzw. Anträge auf Drittmittel
- Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in Zeitschriften mit Begutachtungssystem und Konferenzbeiträge
- Preise und Auszeichnungen
- Gutachter- und Vortragstätigkeiten
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Betreuung von Doktorand\_innen und Postdoktorand\_innen; Ansprache/Anwerben von Postdocs zur Antragstellung mit/an UL (ERC, Emmy Noether))

#### 2. Kategorie Lehre

- Darstellung der durchgeführten Lehrveranstaltungen (Anzahl, Art und Umfang, Inhalte, hochschuldidaktische Innovationen in der Lehrpraxis)
- Ergebnisse von Lehrevaluationen
- Prüfungstätigkeit
- Betreuung von Abschlussarbeiten
- Sonstige Nachweise: Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten, Lehrprojekte, Lehrpreise

#### 3. Kategorie Wissenstransfer

- Transferleistungen für Partner aus der Gesellschaft
- Aktivitäten zur Einwerbung von Drittmitteln aus der Wirtschaft
- Aktivitäten im Handlungsfeld Ausgründungen bzw. Gründungsunterstützung
- Aktivitäten im Handlungsfeld Schutz und Verwertung von geistigem Eigentum

#### 4. Kategorie akademisches und außeruniversitäres Engagement

- Kurze Darstellung der Aktivitäten und des eigenen Beitrags (zum Beispiel Mitwirkung in Gremien und Kommissionen)
- aktive Mitwirkung am Hochschulmanagement
- Ausübung des Amtes als Gleichstellungsbeauftragte/r o. a.
- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Akademien oder Gesellschaften

- Tätigkeiten für Wissenschafts- und Standesorganisationen
- Herausgeberschaft wissenschaftlicher Veröffentlichungen mit Begutachtungssystem
- Organisation von internationalen/nationalen Tagungen und Kongressen

Die wesentlichen Verzeichnisse, Nachweise und Dokumentationen zu den einzelnen Berichtspunkten sind dem Selbstbericht als Anlagen beizufügen.



## Anlage 4

### Leistungskriterien

Die nachfolgenden Kriterien beschreiben den Bewertungsstandard für die formulierten Leistungsziele des/der Tenure-Track-Professor\_in. Bei der Bewertung finden die wissenschaftliche Karrierestufe („akademisches Alter“) sowie die Lebensumstände des/der Tenure-Track-Professor\_in (zum Beispiel Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen u.a.) angemessene Berücksichtigung. Das Hauptaugenmerk der Leistungsbewertung liegt auf den in der Evaluationsvereinbarung schriftlich niedergelegten Zielen.

#### 1. Kategorie Forschung

- Qualität, Originalität und Kreativität der erbrachten Forschungsleistung
- Bedeutsamkeit/Ansehen der Forschungsleistung im internationalen Vergleich
- Anknüpfung an bzw. Integration der Forschungstätigkeit in die Forschungsprofilbereiche der Universität Leipzig
- Erfolge im Auf- und Ausbau nationaler/internationaler Forschungskooperationen
- Erfolge bei der Einwerbung von Drittmitteln (Umfang, differenziert nach öffentlicher und privatwirtschaftlicher Forschungsförderung)
- Art und Umfang von Publikationen sowie impact factor/Zitationen
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (erfolgreiche Betreuung von Doktorand\_innen und Postdoktorand\_innen; Ansprache/Anwerben von Postdocs zur Antragstellung mit/an UL (ERC, Emmy Noether))
- Preise und Auszeichnungen

#### 2. Kategorie Lehre

- Theoretische/methodische Fundierung der Lehre
- Lehrspektrum
- Weiter-/Entwicklung neuer Lehrformate/-konzepte
- Qualität der Lehrtätigkeit, Ergebnisse von Lehrevaluationen
- Internationalität (Angebot von Lehrveranstaltungen in einer Fremdsprache, Durchführung von Lehrveranstaltungen in internationalem Kontext)
- Lehrpreise
- Betreuung von Abschlussarbeiten
- Regelmäßige Prüfungstätigkeit
- Regelmäßige Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten

### 3. Kategorie Wissenstransfer

- Anzahl und Inhalt der erbrachten Transferleistungen für Partner aus der Gesellschaft<sup>6</sup> (zum Beispiel Auftragsforschung, forschungsnahe und wissensintensive Dienstleistungen, wissenschaftliche Beratung und Gutachtertätigkeit, Weiterbildung, Wissenschaftskommunikation)
- Höhe der eingeworbenen Drittmittel aus der Wirtschaft
- Anzahl der durchgeführten bzw. unterstützten Ausgründungen aus der Universität
- Anzahl und Umfang der Aktivitäten im Handlungsfeld Schutz und Verwertung von geistigem Eigentum<sup>7</sup> (Patente, Gebrauchsmuster, Marken, eingetragene Designs)

### 4. Kategorie akademisches und außeruniversitäres Engagement

- Mitwirkung in Gremien und Kommissionen der Fakultät bzw. der Universität
- Übernahme besonderer Ämter (Dekan\_in, Studiendekan\_in, Gleichstellungsbeauftragte/r o. a.)
- Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Akademien oder Gesellschaften
- Herausgeberschaften für wissenschaftliche Veröffentlichungen mit Begutachtungssystem

---

<sup>6</sup> „Gesellschaft“ meint Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Public Service, Politik, Kultur

<sup>7</sup> Dieses Handlungsfeld ist vor allem für die technisch orientierten Wissenschaftsbereiche von Relevanz, da sich vor allem technische Erfindungen schützen und verwerten lassen.