

Universität Leipzig

Ordnung für das Verfahren zur Zwischen- evaluation von Juniorprofessor_innen an der Universität Leipzig (Zwischenevaluationsordnung - ZEvaO)

Vom 2. Januar 2019

Auf der Grundlage des § 13 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 70 Satz 5 des Gesetzes über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) 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 Einleitung der Evaluation und Verfahrensablauf
- § 3 Evaluationskommission
- § 4 Gegenstand der Leistungseinschätzung und Evaluationskriterien
- § 5 Bericht des/der Juniorprofessor_in
- § 6 Gutachten
- § 7 Empfehlung der Evaluationskommission
- § 8 Behandlung im Fakultätsrat
- § 9 Entscheidung des/der Rektor_in
- § 10 Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses
- § 11 Juniorprofessor_innen mit Tenure Track
- § 12 Ausnahmeregelungen
- § 13 Vertraulichkeit
- § 14 In-Kraft-Treten

Anlagen

1. Verfahrensüberblick
2. Evaluationskriterien
3. Selbstbericht

Präambel

Juniorprofessor_innen der Universität Leipzig werden in der Regel für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamt_innen auf Zeit ernannt oder im Arbeitnehmerverhältnis beschäftigt (erste Phase). Das Beschäftigungsverhältnis wird auf insgesamt sechs Jahre verlängert (zweite Phase), sofern sich der/die Juniorprofessor_in im Ergebnis einer Evaluation seiner/ihrer Leistungen in Forschung und Lehre unter Einbeziehung externer Begutachtung als Hochschullehrer_in bewährt hat.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung regelt auf der Grundlage des SächsHSFG und der Berufsordnung der Universität Leipzig (BerO) das Verfahren zur Zwischenevaluation von Juniorprofessor_innen. Die Festlegungen der Tenure-Track-Ordnung der Universität Leipzig (TTO) bleiben unberührt.

§ 2

Einleitung der Evaluation und Verfahrensablauf

- (1) Hat sich der/die Juniorprofessor_in im Ergebnis einer Evaluation seiner/ihrer Leistungen in Forschung und Lehre als Hochschullehrer_in bewährt, soll sein/ihr Beschäftigungsverhältnis spätestens vier Monate vor Ablauf der ersten Phase (eingeschlossen etwaige Verlängerungen gemäß § 77 Abs. 4 bis 7 SächsHSFG unter Berücksichtigung von § 69 Abs. 3 SächsHSFG) verlängert werden (§ 70 Satz 3 SächsHSFG). Vor diesem Hintergrund fordert die Zentralverwaltung die Fakultät zum Beginn des letzten Beschäftigungsjahres der 1. Phase auf, rechtzeitig ein Verfahren zur Evaluation der Leistungen des/der Juniorprofessor_in einzuleiten. Ziel ist die Beschlussfassung des Fakultätsrates zur Empfehlung der Evaluationskommission spätestens fünf Monate vor Beendigung seines/ihrer Beschäftigungsverhältnisses (erste Phase). Ausnahmen hiervon sind im besonderen Einzelfall möglich (vgl. § 12).
- (2) Der Fakultätsrat setzt zu diesem Zweck eine Evaluationskommission ein. Der/Die Dekan_in informiert den/die Juniorprofessor_in über die Einleitung des Evaluationsverfahrens und fordert ihn/sie auf, dem/der Vorsitzenden der Evaluationskommission einen Bericht über seine/ihre Tätigkeit gemäß § 5 vorzulegen. Für die Vorlage des Berichts ist eine Frist von vier Wochen einzuräumen.

- (3) Der als Anlage 1 vorliegende Verfahrensüberblick beschreibt verbindlich die einzelnen Verfahrensschritte. Er ist Bestandteil dieser Ordnung.

§ 3

Evaluationskommission

- (1) Die Evaluationskommission bereitet die Entscheidung des/der Rektor_in über die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses des/der Juniorprofessor_in vor.
- (2) Ihr gehören Vertreter_innen der Gruppe der Hochschullehrer_innen, der akademischen Mitarbeiter_innen und der Studierenden an. Darüber hinaus können die sonstigen Mitarbeiter_innen nach § 57 Abs. 2 SächsHSFG vertreten sein. Die Professor_innen¹ verfügen über die Mehrheit von einem Sitz. Mindestens ein/e Hochschullehrer_in gehört einer anderen Fakultät an.
- (3) Der Fakultätsrat bestimmt eine/n der Professor_innen zum/zur Vorsitzenden der Evaluationskommission.
- (4) Personen, die befangen sind oder bei denen die Besorgnis der Befangenheit besteht, sind von der Mitwirkung in der Evaluationskommission auszuschließen.²
- (5) Der/die Gleichstellungsbeauftragte und ggf. der/die Schwerbehindertenvertreter_in sind zu den Beratungen der Evaluationskommission rechtzeitig einzuladen. Sie sind berechtigt an den Sitzungen der Evaluationskommission mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen und haben das Recht auf Einsichtnahme in die Verfahrensunterlagen. Die Beauftragten können nicht zugleich als stimmberechtigtes Mitglied in der Evaluationskommission mitwirken.
- (6) Die Evaluationskommission ist beschlussfähig, wenn die Sitzung ordnungsgemäß einberufen wurde und mehr als die Hälfte der Mitglieder der Evaluationskommission anwesend ist. Zudem ist die Anwesenheit von mehr als der Hälfte der der Evaluationskommission angehörenden Professor_innen erforderlich.
- (7) Beschlüsse werden in den Beratungen der Evaluationskommission mit

¹ Gemeint sind ausschließlich W3- und W2-Professor_innen.

² Vgl. §§ 20, 21 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG)

der Mehrheit der Stimmen der Anwesenden gefasst. In Personalangelegenheiten ist geheim abzustimmen.

- (8) Die Evaluationskommission tritt mindestens zweimal zusammen. Zu den Beratungen lädt der/die Vorsitzende in der Regel mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich und unter Nennung der Tagesordnung ein. Über die Beratungen der Evaluationskommission ist ein vom/von der Vorsitzenden unterzeichnetes Protokoll mit Angabe von Datum, Ort, Teilnehmern und Tagesordnung zu fertigen. Zudem enthält es die wesentlichen Beratungsgegenstände. Abstimmungsergebnisse werden protokolliert. Sondervoten einzelner Sitzungsteilnehmer_innen sind möglich. Sie werden dem Protokoll beigelegt. Zu diesem Zweck sind sie dem/der Vorsitzenden spätestens innerhalb einer Woche nach dem Sitzungstermin zuzuleiten.

§ 4

Gegenstand der Leistungseinschätzung und Evaluationskriterien

- (1) Die Einschätzung der Leistungen des/der Juniorprofessor_in erfolgt für die Tätigkeitsbereiche Lehre und Forschung. Darüber hinaus können Leistungen im Bereich der akademischen Selbstverwaltung berücksichtigt werden.
- (2) Der Leistungseinschätzung liegen zugrunde
 - a) der Selbstbericht des/der Juniorprofessor_in,
 - b) die Ergebnisse der Lehrevaluationen sowie
 - c) zwei universitätsexterne Gutachten von auf dem Fachgebiet des/der Juniorprofessor_in anerkannten Wissenschaftler_innen. Für Juniorprofessor_innen mit Tenure Track sind drei Gutachten von auf dem Fachgebiet international anerkannten Wissenschaftlern einzuholen, von denen mindestens zwei nicht der Universität Leipzig angehören.
- (3) Die Leistungseinschätzung erfolgt an Hand von einzelfallbezogenen Evaluationskriterien, die die Evaluationskommission zu Beginn ihrer Arbeit festlegt und aktenkundig macht. Bei der Wahl der Kriterien orientiert sie sich an dem als Anlage 2 beigelegten Kriterienkatalog. Sie lässt sich leiten von der jeweiligen Fachkultur der zu bewertenden Juniorprofessur sowie deren Fachspezifik und berücksichtigt die in der Ausschreibung formulierten Erfordernisse der Fakultät mit Blick auf die Juniorprofessur angemessen.

§ 5

Bericht des/der Juniorprofessor_in

- (1) Nach Aufforderung durch den/die Dekan_in erstellt der/die Juniorprofessor_in einen Bericht über seine/ihre Tätigkeit in den Bereichen Lehre und Forschung seit Beginn der Berufung zum/zur Juniorprofessor_in. Darüber hinaus sind Angaben über seine/ihre Tätigkeit im Bereich der akademischen Selbstverwaltung erwünscht. Der Inhalt des Berichts orientiert sich an den als Anlage 3 beigelegten Empfehlungen.
- (2) Für Juniorprofessor_innen mit Tenure Track auf eine W2- oder W3-Professur, die positiv zwischenevaluieren wurden, erfolgt im Anschluss an ihre Zwischenevaluation, spätestens zum Ende des vierten Jahres der Tenure-Track-Professur eine Perspektiveinschätzung nach § 5 der Tenure-Track-Ordnung der Universität Leipzig (TTO), 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. Juniorprofessor_innen mit einem Tenure Track auf eine W2- oder W3-Professur fügen ihrem Bericht einen zweiten Teil an, in dem sie den Stand der Erfüllung ihrer Evaluationsvereinbarung reflektieren und der der Perspektiveinschätzung zugrunde gelegt wird. Einzelheiten dazu sind in der Tenure-Track-Ordnung der Universität Leipzig (TTO) geregelt.
- (3) Der Bericht ist dem/der Vorsitzenden der Evaluationskommission spätestens vier Wochen nach Aufforderung zur Einreichung vorzulegen.

§ 6

Gutachten

- (1) Die Evaluationskommission holt Gutachten von zwei externen, auf dem Fachgebiet des/der Juniorprofessor_in ausgewiesenen Wissenschaftler_innen ein. Für Juniorprofessor_innen mit Tenure Track sind Gutachten von drei Gutachter_innen einzuholen, von denen mindestens zwei nicht der Universität Leipzig angehören. Mindestens ein Gutachten soll von einer Wissenschaftlerin erstellt werden. Die Evaluationskommission achtet bei der Wahl der Gutachter_innen darauf, dass Befangenheit ausgeschlossen ist. Sie sollen dazu im Rahmen des Gutachtens eine entsprechende schriftliche Stellungnahme abgeben.

- (2) Der/die Vorsitzende fordert die Gutachter_innen auf, in ihrem schriftlichen Gutachten zur Bewährung des/der Juniorprofessor_in aufgrund seiner/ihrer Leistungen in Forschung und Lehre begründet Stellung zu nehmen und es innerhalb einer angemessenen Frist einzureichen.
- (3) Als Grundlage für ihre Gutachten erhalten die Gutachter_innen zusammen mit dem Arbeitsauftrag den Selbstbericht des/der Juniorprofessor_in, die Ergebnisse der Lehrevaluationen, die von der Evaluationskommission zugrunde gelegten Evaluationskriterien und diese Ordnung. Wurden zwei Gutachten eingeholt und die nicht zu einem übereinstimmenden Ergebnis gelangen, soll ein weiteres Gutachten eingeholt werden. Alle eingeholten Gutachten fließen in die Entscheidungsfindung der Evaluationskommission ein, ersetzen jedoch nicht deren eigenständige Beurteilung der Leistungen des/der Juniorprofessor_in.

§ 7

Empfehlung der Evaluationskommission

- (1) Die Evaluationskommission beurteilt, ob sich der/die Juniorprofessor_in aufgrund der in Forschung und Lehre erbrachten Leistungen als Hochschullehrer_in bewährt hat und gibt eine Empfehlung ab, ob sein/ihr Beschäftigungsverhältnis verlängert werden soll.
- (2) Die Empfehlung der Evaluationskommission ist in einem abschließenden Bericht festzuhalten und ausführlich zu begründen. Sofern sie aus der Leistungseinschätzung Empfehlungen für die weitere Arbeit des/der Juniorprofessor_in abgeleitet hat, sind auch diese in den Bericht aufzunehmen.
- (3) Bei Juniorprofessor_innen mit Tenure Track stellt die Evaluationskommission über die Empfehlung nach § 7 Abs. 1 hinaus fest, ob er/sie im Ergebnis der Evaluation der Leistungen in Forschung und Lehre in diesen Bereichen als herausragend befähigt anzusehen ist (§ 59 Abs. 2 Satz 3 SächsHSFG). Auch diese Einschätzung ist im Bericht zu dokumentieren.
- (4) Bevor der/die Vorsitzende der Evaluationskommission das Ergebnis und die Unterlagen zur Befassung des Fakultätsrates an den/die Dekan_in weiterleitet, erhält der/die Juniorprofessor_in Gelegenheit zur Einsichtnahme in den Bericht. Er/Sie kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen dazu schriftlich gegenüber dem/der Vorsitzenden der Evaluationskommission Stellung nehmen. In diesem Fall lädt der/die Vorsitzende der Evaluationskommission die Kommission zur Erörterung der Stellungnahme und erneute Beschlussfassung im Rahmen einer Beratung ein. Der

schriftliche Bericht der Evaluationskommission ist insofern zu ergänzen.

§ 8 Behandlung im Fakultätsrat

- (1) Auf der Grundlage des Berichtes der Evaluationskommission und seiner Ergänzungen sowie der vom/von der Juniorprofessor_in dazu gegebenenfalls abgegebenen Stellungnahme entscheidet der Fakultätsrat über die Bewährung des/der Juniorprofessor_in und spricht seinerseits eine Empfehlung zur Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses des/der Juniorprofessor_in auf insgesamt sechs Jahre aus.
- (2) Bei Juniorprofessor_innen mit Tenure Track nimmt der Fakultätsrat zudem über das Vorliegen einer herausragenden Befähigung in Lehre und Forschung (vgl. § 7 Abs. 3) Stellung. Der Beschluss des Fakultätsrates ist dem/der Rektor_in zusammen mit der gesamten Verfahrensdokumentation zu übermitteln.

§ 9 Entscheidung des/der Rektor_in

- (1) Auf der Grundlage der Empfehlungen des Fakultätsrates und der Evaluationskommission sowie aller diesen Empfehlungen zugrundeliegenden Berichten, Gutachten etc., einschließlich der Stellungnahme des/der Juniorprofessor_in, spricht das Rektorat eine Empfehlung an den/die Rektor_in zur Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses des/der Juniorprofessor_in aus.
- (2) Die Entscheidung über die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses des/der Juniorprofessor_in trifft der/die Rektor_in. Die Entscheidung sowie die wesentlichen Entscheidungsgründe werden dem/der Juniorprofessor_in umgehend mitgeteilt.

§ 10 Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses

- (1) Hat sich der/die Juniorprofessor_in im Ergebnis der Zwischenevaluation seiner/ihrer Leistungen in Forschung und Lehre bewährt, wird das Beschäftigungsverhältnis des/der Juniorprofessor_in durch den/die Rektor_in auf insgesamt sechs Jahre verlängert (zweite Phase).

- (2) Wird das Beschäftigungsverhältnis im Ergebnis der Evaluation nicht auf insgesamt sechs Jahre verlängert, kann es um bis zu einem Jahr verlängert werden. Die Entscheidung darüber trifft der/die Rektor_in.
- (3) Eine weitere Verlängerung ist ausgeschlossen. Verlängerungen nach § 77 Abs. 4 bis 7 sowie § 69 Abs. 3 Satz 5 SächsHSFG bleiben davon unberührt.

§ 11

Juniorprofessuren mit Tenure Track

- (1) Juniorprofessuren mit Tenure Track eröffnen herausragend qualifizierten akademisch jungen Wissenschaftler_innen, die sich in der R2-Phase³ befinden, frühzeitige Unabhängigkeit in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung und bieten ihnen Planungsperspektive für eine dauerhafte Beschäftigung als Professor_in, ohne ein erneutes Bewerbungsverfahren zu durchlaufen.
- (2) Juniorprofessuren mit Tenure Track auf eine W2- oder W3-Professur (W1-Tenure-Track-Professuren) sind eine der drei Optionen, die das im Personalentwicklungskonzept verankerte Leipzig Tenure-Track-Programm beinhaltet. Dieser durch das Leipzig Tenure-Track-Programm getragene Karriereweg, Vorgaben für den Abschluss der Evaluationsvereinbarung, individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen, die Tenure-Evaluation und das abschließende Berufungsverfahren sind in der Tenure-Track-Ordnung festgeschrieben.
- (3) Juniorprofessor_innen mit Tenure Track werden in gleicher Weise zwischenevaluiert wie Juniorprofessor_innen auf Stellen ohne Tenure Track. Abweichend davon werden ihrer Evaluation drei Gutachten zugrunde gelegt (vgl. § 4 Abs. 2). Im Rahmen der Zwischenevaluation ist zusätzlich zu bewerten, ob der/die Juniorprofessor_in eine herausragende Befähigung in Forschung und Lehre besitzt (vgl. § 7 Abs. 3).

³ R2: Recognized Researcher nach der Systematik des European Framework for Research Careers (European Commission/Directorate General for Research and Innovation: Towards a European Framework for Research Careers, Brussels 2011)

§ 12

Ausnahmeregelungen

- (1) Auf Wunsch des/der Juniorprofessor_in kann die Zwischenevaluation vorgezogen werden. In diesem Einzelfall wird das Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der ersten Phase auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, sofern ein positives Evaluationsergebnis vorliegt.
- (2) Bei Vorliegen eines Rufs einer anderen Hochschule auf eine Professorenstelle an den/die Juniorprofessor_in kann ein Rufabwehrverfahren eingeleitet werden, wenn dadurch eine herausragende Persönlichkeit, an deren Verbleib die Universität ein besonderes Interesse nachweisen kann, an der Universität Leipzig gehalten werden soll. Maßgebend dafür ist das mit dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst abgestimmte Qualitätssicherungskonzept, das gemäß § 59 Abs. 2 Nr. 2 SächsHSFG Grundlage für die erforderlich Einwilligung des Staatsministeriums ist. Näheres dazu ist in der Berufsordnung der Universität Leipzig (BerO) geregelt.

§ 13

Vertraulichkeit

Evaluationsverfahren werden in den Gremien unter Ausschluss der Öffentlichkeit durchgeführt. Die Teilnehmer_innen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sämtliche Verfahrensunterlagen werden vertraulich behandelt.

§ 14

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) Diese Ordnung gilt für alle Juniorprofessor_innen, die nach ihrem In-Kraft-Treten berufen wurden.

- (3) Für Juniorprofessor_innen, deren Berufung vor dem Inkrafttreten dieser Ordnung erfolgte, gilt die Ordnung über das Verfahren zur Evaluation von Juniorprofessoren an der Universität Leipzig (EvaluationsO) vom 23. April 2010 fort.

Leipzig, den 2. Januar 2019

Prof. Dr. med. Beate A. Schücking
Rektorin

Anlage 1

Verfahrensüberblick

| lfd. Nr. | Verfahrensschritt | Zuständigkeit | Zeitschiene |
|----------|---|---|--------------------------------------|
| 1. | Aufforderung an das Dekanat zur Einleitung des Verfahrens | Dezernat Finanzen und Personal | ein Jahr vor Ablauf der ersten Phase |
| 2. | Fakultätsratsitzung: Einsetzen der Evaluationskommission und Bestimmen des/der Vorsitzenden | Fakultätsrat/ Dekan_in | |
| 3. | Aufforderung an den/die Juniorprofessor_in zur Einreichung des Selbstberichtes | Dekan_in | unverzüglich nach 2. |
| 4. | Erste Beratung der Evaluationskommission: Kenntnisnahme des Selbstberichtes und Auswahl von externen Gutachter_innen | Evaluationskommission | |
| 5. | Anforderung von externen Gutachten | Vorsitzende/r der Evaluationskommission | unverzüglich nach 4. |
| 6. | Zweite Beratung der Evaluationskommission: Auswertung des Selbstberichtes und der Gutachten; Würdigung der Lehrleistungen; Beschluss einer Empfehlung | Evaluationskommission | |
| 6a. | Erstellen des Berichts | Vorsitzende/r der Evaluationskommission | |
| 7. | Weiterleiten des Berichts an den/die Juniorprofessor_in | Vorsitzende/r der Evaluationskommission | unverzüglich nach 6. |
| 7a. | optional: Abgabe einer Stellungnahme zum Bericht | Juniorprofessor_in | zwei Wochen nach Bekanntgabe |
| 7b. | Erörterung der Stellungnahme und erneute Beschlussfassung | Evaluationskommission | unverzüglich nach 7a. |

| lfd. Nr. | Verfahrensschritt | Zuständigkeit | Zeitschiene |
|----------|--|--|---|
| 8. | Weiterleitung des Berichts mit Empfehlung, begründender Unterlagen und ggf. der Stellungnahme des/der Juniorprofessor_in an den Fakultätsrat | Vorsitzende/r der Evaluationskommission | falls keine Stellungnahme eingeht zwei Wochen nach Bekanntgabe des Berichts, andernfalls unverzüglich nach 7b |
| 9. | Fakultätsratssitzung: Beschlussfassung zur Empfehlung der Evaluationskommission | Fakultätsrat/Dekan_in | fünf Monate vor Ablauf der ersten Phase |
| 10. | Weiterleitung der Beschlüsse und Unterlagen an den/die Rektor_in | Dekanat | unverzüglich nach 9. |
| 11. | Rektoratssitzung: Beschluss einer Empfehlung an den/die Rektor_in | Rektorat/Rektor_in | spätestens vier-einhalb Monate vor Ablauf der ersten Phase |
| 12. | Entscheidung des/der Rektor_in über die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses | Rektor_in | unverzüglich nach 11. |
| 13. | Information des/der Juniorprofessor_in über die Entscheidung des/der Rektor_in | Rektor_in | unverzüglich nach 12. |
| 14. | ggf. Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses | Rektor_in nach Vorbereitung durch das Dezernat Finanzen und Personal | spätestens vier Monate vor Ablauf der ersten Phase |

Juniorprofessuren mit Tenure Track:

| | | | |
|-----|------------------------|----------|--|
| 15. | Perspektiveinschätzung | Dekan_in | im Anschluss an die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses |
|-----|------------------------|----------|--|

Anlage 2

Evaluationskriterien

Der nachfolgende Kriterienkatalog etabliert einen übergreifenden Qualitätsstandard bei der Evaluation der erbrachten Leistungen der Juniorprofessor_innen und gewährleistet eine transparente und gerechte Entscheidungsfindung der Evaluationskommission. Bei der Auswahl einzelfallbezogener Kriterien soll die jeweilige Fächerkultur, die Spezifik der Juniorprofessur und die bei Stellenausschreibung formulierten Erfordernisse der Fakultät mit Blick auf die Juniorprofessur angemessen berücksichtigt werden.

1. Bereich 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
- Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten

2. Bereich Forschung

- Qualität, Originalität und Kreativität der erbrachten Forschungsleistung
- Bedeutsamkeit/Ansehen der Forschungsleistung im internationalen Vergleich
- Anknüpfung an beziehungsweise Integration der Forschungstätigkeit in die Forschungsprofilbereiche der Universität Leipzig
- Erfolge im Auf- und Ausbau nationaler/internationaler Forschungsoperationen
- Erfolge bei der Einwerbung von Drittmitteln (Umfang, differenziert nach öffentlicher und privatwirtschaftlicher Forschungsförderung)
- Art und Umfang von Publikationen sowie impact factor/Zitationen
- Preise und Auszeichnungen
- Erfindungen und Patente
- Betreuung von Promotionen
- Herausgeberschaften für wissenschaftliche Veröffentlichungen

3. Bereich Akademische Selbstverwaltung (optional)

- Mitwirkung in Gremien und Kommissionen der Fakultät beziehungsweise der Universität
- Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Gesellschaften

Anlage 3

Selbstbericht

Der kritische Selbstbericht des/der Juniorprofessor_in umfasst in der Regel Angaben zu folgenden Aspekten:

1. Bereich Lehre

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

2. Bereich Forschung

- Nennung und kurze Erläuterung der Forschungsthemen
- Forschungsk Kooperationen, vor allem Einbindung in die Forschungsprofilebereiche der Universität Leipzig
- Eingeworbene Drittmittel beziehungsweise beantragte Drittmittel
- Publikationen
- Preise und Auszeichnungen
- Erfindungen und Patente
- Gutachter- und Vortragstätigkeiten
- Transferaktivitäten
- Betreuung von Promotionen
- Herausgeberschaften für wissenschaftliche Veröffentlichungen

3. Bereich Akademische Selbstverwaltung (optional)

- Kurze Darstellung der Aktivitäten in der Selbstverwaltung und des eigenen Beitrags (beispielsweise Mitwirkung in Gremien und Kommissionen)
- Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Gesellschaften
- Organisation von Tagungen und Kongressen

Wesentliche Verzeichnisse, Nachweise und Dokumentationen, die die Tätigkeit belegen, sind dem Selbstbericht als Anlagen beizufügen.

Juniorprofessuren mit Tenure Track:

Juniorprofessor_innen mit Tenure-Track auf eine W2- oder W3-Professur reflektieren in einem zusätzlichen, separaten zweiten Teil den Stand der Erfüllung ihrer Evaluationsvereinbarung. Einzelheiten dazu sind in der Tenure-Track-Ordnung der Universität Leipzig (TTO) geregelt.