

# Qualitätssicherungskonzept der Universität Leipzig

## für die Besetzung von Professuren unter Absehen von Stellenausschreibung (Qualitätssicherungskonzept – QSK)

Beschluss des Rektorats vom 10. Januar 2019;

Zustimmung des SMWK am 15. Januar 2019,

Kenntnisnahme durch den Akademischen Senat am 22. Januar 2019

### Inhalt

<b>Einführung</b> .....	2
<b>Qualitätsstandards</b> .....	4
1. W2-Professur mit Tenure Track auf eine W3-Professur .....	4
2. Abwehr eines Rufs an eine/n Juniorprofessor_in (W1) durch Berufung auf eine W2- oder W3-Professur.....	9
3. Abwehr eines Rufs an eine/n W2-Professor_in durch Berufung auf eine W3-Professur.....	11
4. Berufung auf eine W2- oder W3-Professur nach einem gleichwertigen Auswahlverfahren .	13
4.1 Berufungsverfahren .....	14
4.2. Berufung auf eine Programm-Professur .....	15
4.3 Berufung im Rahmen von Tenure Track.....	16
<b>Anlagen</b> .....	18
Anlage 1: Muster einer Evaluationsvereinbarung .....	18
Anlage 2: Selbstbericht des/der Tenure-Track-Professor_in.....	20
Anlage 3: Bewertungskriterien.....	22

## Einführung

Die Universität Leipzig steht bei der Umsetzung ihrer Entwicklungsvorhaben, die auf herausragende Forschung, Lehre sowie Wissenstransfer und Stärkung der strategischen Forschungsschwerpunkte gerichtet ist, im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler\_innen. Eines der zentralen Steuerungsinstrumente bei der Verwirklichung ihres Hochschulentwicklungsplans 2025 (HEP) ist deshalb die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren. Ein besonderes Augenmerk richtet sie auf die Gewinnung und langfristige Bindung herausragender Nachwuchswissenschaftler\_innen, indem sie attraktive Stellenangebote und differenzierte, auf verschiedene Qualifikationsstufen und –zugänge ausgerichtete Karrierewege an der Universität Leipzig anbietet. Mit ihrem Leipzig Tenure-Track-Programm (LTTP) führt die Universität 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 senkt dadurch das Erstberufungsalter und schafft eine zusätzliche Möglichkeit zur strategischen Profilbildung der Universität.

Grundlage der Berufungsverfahren ist der einschlägige Rechtsrahmen, insbesondere die Regelungen des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes (SächsHSFG) und der Berufsordnung der Universität Leipzig (BerO). Flankierend gelten die Tenure-Track-Ordnung der Universität Leipzig (TTO) und die Ordnung für das Verfahren zur Zwischenevaluation von Juniorprofessor\_innen an der Universität Leipzig (ZEvaO).

Die Berufung von Professor\_innen bestimmt entscheidend die Qualität von Forschung und Lehre, den Wissenstransfer sowie die Profilbildung der Universität. Deshalb unterliegen die Berufungsverfahren der Universität Leipzig höchsten Qualitätsstandards.

Die Universität Leipzig bekennt sich zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese führt sie regelbasierte und diskriminierungsfreie Berufungsverfahren durch, in denen die Chancengleichheit und ein wertschätzender Umgang gewahrt werden. Die Universität Leipzig hat ihre diesbezüglichen Grundsätze sowie Umsetzungsempfehlungen in einem Gendersensiblen Berufsleitfaden zusammengefasst.

Durch eine gleichstellungsorientierte Berufungspolitik soll der Anteil der Professorinnen gestärkt werden. Die Belange von Menschen mit Behinderung werden jederzeit berücksichtigt.

Zur Besetzung stehende Professuren und Juniorprofessuren werden in der Regel international ausgeschrieben.

---

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

Davon abweichend nutzt die Universität Leipzig die vom SächsHSFG eröffnete Möglichkeit, in bestimmten Konstellationen vom Gebot der Ausschreibung (§ 59 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 SächsHSFG) der zu besetzenden Professur abzusehen. Diese Konstellationen sind:

1. Berufung eines/r Professor\_in im befristeten Beamten- oder Arbeitnehmerverhältnis auf dieselbe Professur im unbefristeten Beamten- od. Arbeitnehmerverhältnis, sofern diese Möglichkeit in der Erstausschreibung vorgesehen war (§ 59 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 1 SächsHSFG);  
kurz: W2-Professur mit Tenure Track auf eine W2-Professur oder  
W3-Professur mit Tenure Track auf eine W3-Professur
2. Berufung eines/r Juniorprofessor\_in auf eine Professorenstelle derselben Hochschule, sofern diese Möglichkeit in der Ausschreibung der Juniorprofessur vorgesehen war (§ 59 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 SächsHSFG);  
kurz: Juniorprofessur (W1) mit Tenure Track auf eine W2- oder W3-Professur
3. Berufung auf eine höherwertige Professur, sofern diese in der Ausschreibung in Aussicht gestellt wurde (§ 59 Abs. 3 Satz 1 Ziff. 1 SächsHSFG);  
kurz: W2-Professur mit Tenure Track auf eine W3-Professur
4. Berufung auf eine Professorenstelle zur Abwehr des Rufs einer anderen Hochschule an einen Juniorprofessor, durch die eine herausragende Persönlichkeit, an deren Verbleib die Hochschule ein besonders Interesse nachweisen kann, erhalten bleibt (§ 59 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 SächsHSFG);  
kurz: Abwehr eines Rufs an eine/n Juniorprofessor\_in (W1) durch Berufung auf eine W2- oder W3-Professur
5. Berufung auf eine höherwertige Professur zur Abwehr des Rufs einer anderen Hochschule, durch die eine herausragende Persönlichkeit, an deren Verbleib die Hochschule ein besonderes Interesse nachweisen kann, der Hochschule erhalten bleibt (§ 59 Abs. 3 Satz 1 Ziff. 2 SächsHSFG);  
kurz: Abwehr eines Rufs an eine/n W2-Professor\_in durch Berufung auf eine W3-Professur
6. Besetzung einer Professur mit einem/einer in besonderer Weise qualifizierten Bewerber\_in, der bereits ein dem Berufungsverfahren gleichwertiges Auswahlverfahren erfolgreich absolviert hat und an dessen/deren Gewinnung ein besonderes Interesse nachgewiesen werden kann (§ 59 Abs. 3 Satz 1 Ziff. 3 SächsHSFG);  
kurz: Berufung auf eine W2- oder W3-Professur nach einem gleichwertigen Auswahlverfahren

In den unter Ziff. 3 bis 6 genannten Konstellationen kann in besonderen Einzelfällen mit Einwilligung des SMWK von einer Ausschreibung abgesehen werden. Grundlage dafür ist dieses Qualitätssicherungskonzept.

Die Universität legt der Berufung in den genannten Konstellationen der o.g. Ziffern 3 ff. die nachfolgenden Qualitätsstandards zugrunde.

# Qualitätsstandards

## 1. W2-Professur mit Tenure Track auf eine W3-Professur

1.1 Die Berufung eines/r im befristeten Beamten- oder Arbeitnehmersverhältnis beschäftigten W2-Professor\_in der Universität Leipzig auf eine höherwertige Professur (W3) setzt voraus, dass diese in der Ausschreibung in Aussicht gestellt wurde (Tenure Track; § 59 Abs. 3 Satz 1 Ziff. 1 SächsHSFG).

1.2 Zusammen mit der Berufungsvereinbarung wird eine Evaluationsvereinbarung geschlossen, in der die für die Realisierung des Tenure Tracks zu erreichenden individuellen Ziele bei Berufung klar definiert und kommuniziert werden sowie die Leistungskriterien transparent gemacht sind. In ihr sind seine/ihre Entwicklungsziele abgesteckt und die Erwartungen an seine/ihre individuellen Leistungen unter Berücksichtigung der Entwicklungsplanung der Fakultät einvernehmlich und verbindlich festgelegt. Sie ist Grundlage der späteren Leistungsbewertung

In Vorbereitung darauf findet parallel zu den Berufungsverhandlungen ein Planungsgespräch statt, an dem der/die Dekan\_in und ein/e vom Rektorat eingesetzte/r interne/r Sachverständige/r, in der Regel die Ansprechperson des Forschungsprofilbereichs sowie der/die Tenure-Track-Professor\_in teilnimmt. Auf Wunsch des/der Tenure-Track-Professor\_in nimmt/nehmen der/die mögliche/n Mentor\_innen ebenfalls teil.

Die Evaluationsvereinbarung wird 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 abgeschlossen. Hierfür steht das als Anlage 1 angefügte Muster zur Verfügung.

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.

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 (zum Beispiel verzögerte Großgeräteauslieferung). Der Abänderung der Evaluationsvereinbarung ist eine Begründung voranzustellen und durch das Tenure Board zu bestätigen.

1.3 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 1.4 - dritten oder vierten Dienstjahres<sup>2</sup> führen die am Planungsgespräch Beteiligten (vgl. 1.2) 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.

---

<sup>2</sup> Spätestens zum Ende des vierten Dienstjahres erfolgt stattdessen die Perspektiveinschätzung und zum Ende des fünften Dienstjahres die Tenure-Evaluation.

- 1.4 Eine Prognose für die perspektivische Entwicklung des/der Tenure-Track-Professor\_in erfolgt im Rahmen einer Perspektiveinschätzung spätestens zum Ende des vierten Dienstjahres, in dem der Stand der Erfüllung der Leistungsziele evaluiert wird. Es werden mögliche Defizite benannt und Entwicklungspotentiale aufgezeigt. Sie hat orientierenden Charakter mit Blick auf die bevorstehende Tenure-Evaluation.
- 1.5 Die Leistungen des/der W2-Professor\_in werden zu Beginn des fünften Dienstjahres seines/ihrer in der Regel auf sechs Jahre befristeten Beamten- oder Arbeitnehmerverhältnisses im Rahmen einer Tenure-Evaluation evaluiert.  
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 3.

Dafür ist das nachfolgend beschriebene Verfahren etabliert:

- 1.5.1 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 rechtzeitig 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.
- 1.5.2. 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.
- 1.5.3. 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 2 beigefügten Empfehlungen.
- 1.5.4 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.  
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.
- 1.5.5 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.

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 festgehaltenen Leistungskriterien zugrunde.

Die Gutachter\_innen erhalten zusammen mit dem Arbeitsauftrag die Evaluationsvereinbarung, den Selbstbericht, die Ergebnisse der Lehrevaluationen und diese Ordnung.

- 1.5.6 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 3 zusammengestellten Leistungskriterien in den Bereichen Lehre, Forschung, Wissenstransfer sowie akademisches und außeruniversitäres Engagement.

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-Professor\_in kann das Tenure-Board den/die Mentor\_innen anhören.

- 1.5.7 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 Nr. 1.5.6 Satz 1 ff. umfassend zu begründen ist. 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.
- 1.5.8 Bevor der/die Vorsitzende den Beschluss des Tenure-Boards zur Berufung 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.
- 1.5.9 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 wahrnimmt, ist das Einvernehmen des Vorstandes des Universitätsklinikums 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.

1.5.10 Die Entscheidung einschließlich der wesentlichen Entscheidungsgründe werden dem/der Tenure-Track-Professor\_in umgehend schriftlich mitgeteilt.

1.5.11 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 SächsHSFG 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.

1.5.12 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.

1.5.13. Sofern diese Beurlaubungen zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses führen, verlängert sich der Evaluationszeitraum im gleichen Umfang.

1.5.14 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).

1.5.15 Soll der/die Tenure-Track-Professor\_in nach Ablauf der Befristung im direkten Anschluss zur Professur\_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.

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).

Die Ruferteilung auf die in Aussicht gestellte W3-Professur bedarf der Einwilligung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst auf der Grundlage dieses Qualitätssicherungskonzeptes der Universität Leipzig (§ 59 Abs. 3 Satz 1 Ziff. 1 und 3 SächsHSFG).

1.5.16 Für die Zusammensetzung und Arbeit des Tenure-Boards gelten folgende Regeln:  
Das Tenure-Board ist für alle Tenure-Track-Verfahren 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 Berufsmanagements aller fünf Jahre evaluiert.

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.

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 aus dem Expertenpool,
- f) ein/e interne/r Expert\_in (Professor\_in) aus dem Expertenpool,
- 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.

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 1.5.16 e) und f) mit Fachbezug aus.

Professor\_innen der Universität Leipzig, die sich bereits im Ruhestand befinden, sollen nicht im Tenure-Board mitwirken.

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.

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.

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>3</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.

---

<sup>3</sup> Es gelten die Bestimmungen der §§ 20, 21 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG).



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.

Beschlüsse werden in den Beratungen des Tenure-Boards mit der Mehrheit der Stimmen der Anwesenden gefasst. In Personalangelegenheiten ist geheim abzustimmen.

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.

## **2. Abwehr eines Rufs an eine/n Juniorprofessor\_in (W1) durch Berufung auf eine W2- oder W3-Professur**

2.1 Im besonderen Einzelfall kann einem/r Juniorprofessor\_in, der/die einen Ruf einer anderen Hochschule nachweist, die Berufung auf eine unbefristete Professorenstelle angeboten werden, um diesen Ruf abzuwehren.

2.2 Der besondere Einzelfall liegt vor,

- wenn der/die Juniorprofessor\_in ein schriftliches Stellenangebot (Ruf) für eine Professur einer anderen Hochschule vorlegt,
- er/sie grundsätzliches Interesse an der Fortführung seiner/ihrer Tätigkeit an der Universität Leipzig auf einer Professur äußert,
- die Persönlichkeit als herausragend eingeschätzt wird und
- ein nachgewiesenes Interesse der Universität Leipzig vorliegt, den/die Juniorprofessor\_in auf Dauer zu halten.

Das Vorliegen eines Stellenangebots ist in Form eines schriftlich formulierten und verbindlichen Rufs einer anderen Hochschule zu belegen. In der Regel legt der/die Juniorprofessor\_in das betreffende Schreiben der jeweiligen Hochschulleitung im Original vor. Dabei wird abweichendes Vorgehen insbesondere an ausländischen Hochschulen berücksichtigt. In jedem Fall ist durch geeignete und zu dokumentierende Maßnahmen wie zum Beispiel Übersetzung des Rufs, Recherche zum üblichen Handling an der jeweiligen Hochschule/im jeweiligen Land sicherzustellen, dass es sich um einen verbindlichen Ruf auf eine unbefristete Professorenstelle handelt.

2.3 Grundvoraussetzung ist, dass der/die Kandidat\_in erfolgreich zwischenevaluert ist. Im Sinne der Qualitätssicherung wird grundlegend auf die im Rahmen der Zwischenevaluation von der Evaluationskommission unabhängig von eventuellen Rufabwehrbemühungen getroffenen Feststellung, dass er/sie sich in Forschung und Lehre als Hochschullehrer\_in bewährt hat und damit die Berufungsfähigkeit gegeben ist, abgestellt.

Befindet sich der/die Kandidat\_in zum Zeitpunkt der Erteilung eines auswärtigen Rufs in der ersten Phase seiner/ihrer Juniorprofessur und seine/ihre Zwischenevaluation wurde bis dahin noch nicht eingeleitet, ist eine Berufung auf eine Professur zur Rufabwehr ausgeschlossen.

Befindet sich der/die Kandidat\_in zu diesem Zeitpunkt in der ersten Phase der Juniorprofessur und seine/ihre Zwischenevaluation wurde eingeleitet, aber noch nicht abgeschlossen, ist diese zügig zu Ende zu führen. Ihr Ergebnis ist maßgebend dafür, ob eine Berufung zur Rufabwehr in Betracht kommt (vgl. Satz 1).

- 2.4 Besteht ein besonderes Interesse am dauerhaften Verbleib der Persönlichkeit an der Universität, richtet der/die Dekan\_in einen formlosen Antrag an den/die Rektor\_in und bittet um Rufabwehr. Sofern es sich um eine/n Kandidat\_in handelt, der/die Aufgaben der Krankenversorgung im Universitätsklinikum wahrnimmt, ist das Einvernehmen des Vorstandes des Universitätsklinikums nachzuweisen. Den Forschungsprofilbereichen kommt Initiativrecht zu, die Antragstellung obliegt dem/der Dekan\_in im Benehmen mit dem Fakultätsrat.

Er/Sie begründet den Antrag durch Herausstellen der herausragenden Persönlichkeit des/der Kandidat\_in, in dem er/sie

- die Leistungen des/der Kandidat\_in in den Kategorien Forschung, Lehre, Wissenstransfer sowie akademisches und außeruniversitäres Engagement einschätzt, wobei er/sie sich an den Leistungskriterien orientiert, die bei einer Tenure-Evaluation Anwendung finden (vgl. Anlage 3),
- seine/ihre besonderen Lehr-, Forschungs-, Transfer- und außerfachlichen Kompetenzen darstellt

sowie das besondere Interesse am Verbleib des/der Kandidat\_in an der Universität Leipzig begründet, indem er/sie

- seinen/ihren bisherigen Beitrag zur Entwicklung der Fakultät, des Faches und des betreffenden Forschungsprofilbereichs skizziert sowie seinen/ihren Beitrag in der Lehre darstellt,
- seinen/ihren bei Verbleib an der Universität zu erwartenden Beitrag abschätzt und
- sich mit der Frage auseinandersetzt, ob und gegebenenfalls welcher Nachteil der Fakultät durch Wegberufung der Persönlichkeit entstehen würde und wie er/sie die Aussichten auf Kompensation einschätzt.

Der/Die Dekan\_in äußert sich zur Verfügbarkeit einer adäquaten Stelle und deren Ausstattung. Bei seiner/ihrer Einschätzung berücksichtigt er/sie

- die Passfähigkeit des/der Kandidat\_in in Bezug auf die Entwicklungsplanung/strategischen Entwicklungsziele der Universität Leipzig (HEP),
- seine/ihre Passfähigkeit in Bezug auf die Entwicklungsziele der Fakultät (Zielvereinbarung) und
- den zu erwartenden Mehrwert in Bezug auf die Entwicklungsziele bei Verbleib der Persönlichkeit an der Universität Leipzig.

- 2.5 Auf der Grundlage des Antrags des/der Dekan\_in entscheidet das Rektorat darüber, unter Verzicht auf Ausschreibung dem/der Kandidat\_in durch Ruferteilung eine Professur anzubieten.

Der Entscheidung des Rektorats liegen folgende Kriterien zugrunde:

- überdurchschnittliche Leistungen des/der Kandidat\_in in den Kategorien Forschung, Lehre, Wissenstransfer sowie akademisches und außeruniversitäres Engagement,

- sein/ihr nachgewiesener Beitrag zur Entwicklung der Fakultät, des Faches und des betreffenden Forschungsprofilbereichs sowie sein/ihr Beitrag für eine innovative Lehre,
  - ein perspektivisch zu erwartender Mehrwert für die Universität und die Fakultät hinsichtlich deren Profilierung bei seinem/ihrer Verbleib an der Universität,
  - eine aktuell weitgehende Alternativlosigkeit in Bezug auf die Fortsetzung der von dem/der Kandidat\_in begonnenen Projekte oder Entwicklungsvorhaben bei seinem/ihren Ausscheiden,
  - eine aktuell weitgehende Alternativlosigkeit in Bezug auf die Umsetzung von Teil-Zielvorgaben der Fakultät in deren Zielvereinbarung,
  - der aktuelle und zu erwartende Beitrag des/der Kandidat\_in bei der Erfüllung des HEP sowie
  - die Verfügbarkeit einer adäquaten Personalstelle.
- 2.6 Die Entscheidung wird der/dem antragstellenden Dekan\_in und dem/der Juniorprofessor\_in übermittelt.
- 2.7 Die Ruferteilung auf die in Aussicht gestellte Professur bedarf der Einwilligung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst auf der Grundlage dieses Qualitätssicherungskonzeptes der Universität Leipzig (§ 59 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 SächsHSFG).
- 2.8 Bei Juniorprofessuren im Bereich Theologie oder Religionspädagogik bedarf die Ruferteilung zusätzlich des Einvernehmens des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (§ 105 SächsHSFG).
- 2.9 Mit Ruferteilung durch den/die Rektor\_in werden dem/der Kandidat\_in Berufungsverhandlungen angeboten
- 2.10 Ein Sonderfall liegt vor, wenn es sich bei dem/der Kandidat\_in um eine/n Juniorprofessor\_in mit Tenure-Track-Option handelt. In diesem Fall entscheidet das Rektorat über eine vorzeitige Berufung auf die bei der Ausschreibung in Aussicht gestellte Professur.
- a) Handelt es sich bei dem/der Kandidat\_in um eine/n Juniorprofessor\_in mit Tenure-Track-Option, der/die zum Zeitpunkt der Ruferteilung die Tenure-Evaluation noch nicht durchlaufen hat, wird diese vorgezogen. Sie kann angemessen verkürzt werden.
  - b) Handelt es sich bei dem/der Kandidat\_in um eine/n Juniorprofessor\_in mit Tenure-Track-Option, der/die zum Zeitpunkt der Ruferteilung die Tenure-Evaluation erfolgreich absolviert hat, wird die Berufung auf die in Aussicht stehende Professur vorgezogen.

### **3. Abwehr eines Rufs an eine/n W2-Professor\_in durch Berufung auf eine W3-Professur**

- 3.1 Im besonderen Einzelfall kann einer/m W2-Professor\_in, der/die einen Ruf einer anderen Hochschule nachweist, die Berufung auf eine W3-Professur angeboten werden, um diesen Ruf abzuwehren.
- 3.2 Der besondere Einzelfall liegt vor,
- wenn der/die W2-Professor\_in ein schriftliches Stellenangebot (Ruf) für eine Professur einer anderen Hochschule vorlegt,

- sein/ihr grundsätzliches Interesse an der Fortführung seiner/ihrer Tätigkeit an der Universität Leipzig auf einer Professur vorliegt,
- die Persönlichkeit als herausragend eingeschätzt wird und
- ein nachgewiesenes Interesse der Universität Leipzig vorliegt, den/die Professor\_in auf Dauer zu halten.

Das Vorliegen eines Stellenangebots ist in Form eines schriftlich formulierten und verbindlichen Rufs einer anderen Hochschule zu belegen. In der Regel legt der/die Professor\_in das betreffende Schreiben im Original vor. Dabei wird abweichendes Vorgehen insbesondere an ausländischen Hochschulen berücksichtigt. In jedem Fall ist durch geeignete und zu dokumentierende Maßnahmen wie zum Beispiel Übersetzung des Rufs, Recherche zum üblichen Handling an der jeweiligen Hochschule/im jeweiligen Land sicherzustellen, dass es sich um einen verbindlichen Ruf auf eine unbefristete Professorenstelle handelt.

- 3.3 Besteht ein besonderes Interesse am dauerhaften Verbleib der Persönlichkeit an der Universität, richtet der/die Dekan\_in einen formlosen Antrag an den/die Rektor\_in und bittet um Rufabwehr. Sofern es sich um eine/n Kandidat\_in handelt, der/die Aufgaben der Krankenversorgung im Universitätsklinikum wahrnimmt, ist das Einvernehmen des Vorstandes des Universitätsklinikums nachzuweisen. Den Forschungsprofilbereichen kommt Initiativrecht zu, die Antragstellung obliegt dem/der Dekan\_in im Benehmen mit dem Fakultätsrat.

Er/Sie begründet den Antrag, durch Herausstellen der herausragenden Persönlichkeit des/der Kandidat\_in, indem er/sie

- die Leistungen des/der Kandidat\_in in den Kategorien Forschung, Lehre, Wissenstransfer sowie akademisches und außeruniversitäres Engagement einschätzt, wobei er/sie sich an den Leistungskriterien orientiert, für die Tenure-Evaluation Anwendung finden (vgl. Anlage 3),
- seine/ihre besonderen Lehr-, Forschungs-, Transfer- und außerfachlichen Kompetenzen darstellt,

sowie das besondere Interesse am Verbleib des/der Kandidat\_in an der Universität Leipzig begründet, indem er/sie

- seinen/ihren bisherigen Beitrag zur Entwicklung der Fakultät und des betreffenden Forschungsprofilbereichs skizziert,
- seinen/ihren bei Verbleib an der Universität zu erwartenden Beitrag abschätzt und
- sich mit der Frage auseinandersetzt, ob und gegebenenfalls welcher Nachteil der Fakultät durch Wegberufung der Persönlichkeit entstehen würde und wie er/sie die Aussichten auf Kompensation einschätzt.

Der/Die Dekan\_in äußert sich zur Verfügbarkeit einer adäquaten Stelle und deren Ausstattung. Bei seiner/ihrer Einschätzung berücksichtigt er/sie

- die Passfähigkeit des/der Kandidat\_in in Bezug auf die Entwicklungsplanung/strategischen Entwicklungsziele der UL (HEP),
- seine/ihre Passfähigkeit in Bezug auf die Entwicklungsziele der Fakultät (Zielvereinbarung) und
- den zu erwartenden Mehrwert in Bezug auf die Entwicklungsziele bei Verbleib der Persönlichkeit an der Universität Leipzig.

- 3.4 Auf der Grundlage des Antrags des/der Dekan\_in entscheidet das Rektorat darüber, unter Verzicht auf Ausschreibung dem/der Kandidat\_in durch Ruferteilung eine W3-Professur anzubieten.

- 3.5 Der Entscheidung des Rektorats liegen folgende Kriterien zugrunde:
- überdurchschnittliche Leistungen des/der Kandidat\_in in den Kategorien Forschung, Lehre, Wissenstransfer sowie akademisches und außeruniversitäres Engagement,
  - sein/ihr nachgewiesener Beitrag zur Entwicklung der Fakultät, des Faches und des betreffenden Forschungsprofilbereichs sowie sein/ihr Beitrag für eine innovative Lehre,
  - ein perspektivisch zu erwartender Mehrwert für die Universität und die Fakultät hinsichtlich deren Profilierung bei seinem/ihrer Verbleib an der Universität,
  - eine aktuell weitgehende Alternativlosigkeit in Bezug auf die Fortsetzung der von dem/der Kandidat\_in begonnenen Projekte oder Entwicklungsvorhaben bei seinem/ihrer Ausscheiden,
  - eine aktuell weitgehende Alternativlosigkeit in Bezug auf die Umsetzung von Teil-Zielvorgaben der Fakultät in deren Zielvereinbarung,
  - der aktuelle und zu erwartende Beitrag des/der Kandidat\_in bei der Erfüllung des HEP sowie
  - die Verfügbarkeit einer adäquaten Personalstelle.
- 3.6 Die Entscheidung wird dem/der antragstellenden Dekan\_in und dem/der Kandidat\_in übermittelt.
- 3.7 Die Ruferteilung auf die W3-Professur bedarf der Einwilligung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst auf der Grundlage dieses Qualitätssicherungskonzeptes der Universität Leipzig (§ 59 Abs. 3 Satz 1 Ziff. 2 SächsHSFG).
- 3.8 Bei Professuren im Bereich Theologie oder Religionspädagogik bedarf die Ruferteilung zusätzlich des Einvernehmens des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (§ 105 SächsHSFG).
- 3.9 Mit Ruferteilung durch den/die Rektor\_in werden dem/der Kandidat\_in Berufungsverhandlungen angeboten.
- 3.10 Ein Sonderfall liegt vor, wenn es sich bei dem/der Kandidat\_in um eine/n W2-Professor\_in mit Tenure-Track-Option auf W3 handelt. In diesem Fall entscheidet das Rektorat über die vorzeitige Berufung auf die bei Ausschreibung bereits in Aussicht gestellte höherwertige Professur.
- a) Handelt es sich bei dem/der Kandidat\_in um eine/n Professor\_in mit Tenure-Track-Option, der/die zum Zeitpunkt der Ruferteilung die Tenure-Evaluation noch nicht durchlaufen hat, wird diese vorgezogen. Sie kann angemessen verkürzt werden.
  - b) Handelt es sich bei dem/der Kandidat\_in um eine/n Professor\_in mit Tenure-Track-Option, der/die zum Zeitpunkt der Ruferteilung die Tenure-Evaluation erfolgreich absolviert hat, wird die Berufung auf die in Aussicht stehende Professur vorgezogen.

## **4. Berufung auf eine W2- oder W3-Professur nach einem gleichwertigen Auswahlverfahren**

Im Ausnahmefall kommt die Berufung eines/einer Bewerber\_in auf eine W2- oder W3-Professur in Betracht, wenn folgende drei Voraussetzungen erfüllt sind:

- es handelt sich um eine/n in besonderer Weise qualifizierte/n Bewerber\_in (V1),

- er/sie hat ein dem Berufungsverfahren gleichwertiges Auswahlverfahren erfolgreich absolviert (V2) und
- die Universität Leipzig hat ein besonderes Interesse an seiner/ihrer Gewinnung (V3).

Auf der Grundlage des Antrags einer Fakultät oder eines Forschungsprofilbereichs prüft das Rektorat mit Hilfe der nachfolgenden Kriterien, ob die Voraussetzungen erfüllt sind. Liegen im Ergebnis dieser Prüfung alle drei Voraussetzungen vor, leitet das Rektorat zur Sicherung der Qualitätsstandards ein Berufungsverfahren nach Nr. 4.1 ein.

Voraussetzung 1 (V1): Auf besondere Weise qualifizierte/r Bewerber\_in

Der/Die Bewerber\_in zählt zu den international führenden Wissenschaftler\_innen der Disziplin. Er/Sie hebt sich durch herausragende Erfolge in der Forschung ab, besitzt besondere Kompetenzen in der akademischen Lehre und kann weitere fachspezifische Qualifikationen nachweisen. Er/Sie besitzt ein nachgewiesenes Standing in der akademischen Gemeinschaft. Die besondere Qualifizierung des/der Kandidat\_in ist nachgewiesen zum Beispiel durch herausragende Publikationen in führenden internationalen peer-review Journals, Preise, Patente, Auszeichnungen und ähnliches.

Voraussetzung 2 (V2): Erfolg des/der Bewerber\_in in einem dem Berufungsverfahren gleichwertigen Auswahlverfahren

Der/Die Bewerber\_in hat eine außeruniversitäres Peer-Review-Verfahren erfolgreich durchlaufen, in dem er/sie von unabhängigen Gutachtern aus dem gleichen Fachgebiet positiv bewertet wurde. Dieses Verfahren ist als einem Berufungsverfahren gleichwertig anzunehmen, wenn zugleich die Lehr- und Forschungsleistungen evaluiert wurden. Ein Berufungsverfahren einer anderen Hochschule ist in diesem Sinne jedoch als nicht gleichwertig anzusehen.

Voraussetzung 3 (V3): Besonderes Interesse der Universität Leipzig an seiner/ihrer Gewinnung

Die Universität belegt ihr besonderes Interesse an dem/der Bewerberin. Das besondere Gewinnungsinteresse liegt vor, wenn der/die Bewerber\_in durch seine/ihre Tätigkeit zum Beispiel einen substanziellen Beitrag zur Profilbildung der Universität Leipzig erwarten lässt oder durch ihn/sie ein innovativer Forschungsansatz vertreten wird.

#### 4.1 Berufungsverfahren

Das Berufungsverfahren ist durch Verzicht auf Ausschreibung gekennzeichnet.

Die Berufungskommission kann weniger als drei Gutachten einholen oder gänzlich auf Gutachten verzichten, sofern ihr die im gleichwertigen Auswahlverfahren eingeholten Gutachten, die nicht älter als ein Jahr ein dürfen, zugänglich sind und ihr eine ausreichende Bewertung des/der Kandidat\_in insbesondere seiner/ihrer pädagogischen Eignung ermöglicht.

Sofern das zugrunde gelegte Auswahlverfahren die pädagogische Eignung des/der Kandidat\_in nicht oder nicht ausreichend evaluiert hat, obliegt es der Berufungskommission diese gesondert

zu prüfen. Dies erfolgt durch die üblichen Instrumente: Nachweis der Ergebnisse von Lehrevaluationen, eine Lehrprobe sowie einen hochschulöffentlichen Vortrag.

- 4.1.1. Das Berufungsverfahren ist in der üblichen Form zu protokollieren und die Berufungsempfehlung der Kommission ausführlich zu begründen. Insbesondere muss sie eine Bewertung der Lehr- und Forschungsleistung sowie der Lehrevaluation enthalten (§ 60 Abs. 3 Satz 7 SächsHSFG).
- 4.1.2 Die Berufungskommission legt ihren Berufungsvorschlag dem/der Rektor\_in zur Entscheidung über den Fortgang des Verfahrens vor. Der Fakultätsrat beschließt über den Vorschlag der Kommission und leitet seinen Beschluss an den/die Rektorin weiter.
- 4.1.3 Bei Professuren im Bereich Theologie oder Religionspädagogik bedarf die Ruferteilung zusätzlich des Einvernehmens des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (§ 105 SächsHSFG).

Bei Professuren, die mit Aufgaben der Krankenversorgung im Universitätsklinikum verbunden sind, ist das Einvernehmen des Vorstandes des Universitätsklinikums nachzuweisen.

- 4.1.4 Mit Ruferteilung durch den/die Rektor\_in werden dem/der Kandidat\_in Berufungsverhandlungen angeboten.

## 4.2. Berufung auf eine Programm-Professur

Der Verleihung einer sogenannten Programm-Professur, der Alexander von Humboldt-Professur oder einer Heisenberg-Professur, an den/die Bewerber\_in liegen die Förderbestimmungen der Alexander von Humboldt-Stiftung bzw. der DFG zugrunde.

Den Förderbestimmungen der Alexander von Humboldt-Stiftung zufolge legt die Universität mit der Nominierung einer herausragenden, zum Zeitpunkt der Antragstellung im Ausland tätigen Persönlichkeit für eine Alexander von Humboldt-Professur seine/ihre besondere Qualifikation und Eignung für die Umsetzung des universitären Strategiekonzepts dar und zeigt dessen/deren erwarteten Beitrag zur ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit auf. Sie hält eine geeignete Professorenstelle vor, auf der die Professur nach Auslaufen der Förderung verstetigt wird.

Den Förderbestimmungen der DFG zufolge, stellt der/die Bewerber\_in um eine Heisenberg-Professur einen Antrag an die DFG, der von der Universität mitgetragen wird. Die Universität erarbeitet mit ihm/ihr ein Entwicklungskonzept, das ihm/ihr die Etablierung eines neuen Forschungsgebiets im Rahmen des Strategiekonzepts der Universität erlaubt. Die Universität hält eine geeignete Professorenstelle vor, auf der die Professur im Falle positiver Evaluation nach Auslaufen der Förderung verstetigt wird.

Im Rahmen der Antragstellung der Universität oder deren Beteiligung am Antrag stellt sie die herausragende Qualifikation des/der Bewerber\_in dar (V1)

Die Auswahl und Begutachtung erfolgt nach den jeweiligen Förderbestimmungen in einem Peer-Review-Verfahren. Es beinhaltet die durch einen unabhängigen Auswahlausschuss geführte Evaluation unter Einbeziehung unabhängiger Fachgutachten.

Sofern Lehrleistungen in diesem Auswahlprozess nicht evaluiert werden, erfolgt diese durch eine Berufungskommission der Universität (vgl. 4.1), so dass das Vorliegen aller Berufungsvoraussetzungen nach § 58 SächsHSFG sichergestellt und das Evaluationsverfahren in seiner Gesamtheit einem Berufungsverfahren gleichwertig ist (V2).

Mit der Nominierung für eine Alexander von Humboldt-Professur oder ihre Beteiligung an der Bewerbung um eine Heisenberg-Professur und der strategischen Einbindung des Vorhabens bekundet die Universität Leipzig ihr besonderes Interesse an der Persönlichkeit (V3).

#### 4.3 Berufung im Rahmen von Tenure Track

Die Universität Leipzig eröffnet im Rahmen des Leipzig Tenure-Track-Programms (LTTP; Option zwei) für Wissenschaftler\_innen, die eine Nachwuchsgruppe eingeworben haben, um ihre Berufungsfähigkeit zu erwerben, den Karriereweg der Nachwuchsgruppenleitung mit Tenure Track auf eine unbefristete Professur (W2 oder W3).

Die Berufung im Rahmen des Tenure Tracks setzt zwingend die Erfüllung der Voraussetzungen V 1 bis V 3 voraus, die in jedem Einzelfall nachzuweisen ist.

Für die Auswahl der Nachwuchsgruppenleitung ist ein Verfahren etabliert, das die herausragende Eignung des/der Kandidat\_in bereits bei Stellenbesetzung sicherstellt (vgl. V1), ungeachtet des Ergebnisses der berufsrelevanten Tenure-Evaluation.

Dieses auf internationaler Stellenausschreibung basierende Auswahlverfahren ist einem Berufungsverfahren angelehnt. In Verbindung mit der Tenure-Evaluation gewährleistet es die Gleichwertigkeit des Auswahlverfahrens zum Berufungsverfahren (vgl. V2).

Ihr besonderes Gewinnungsinteresse legt die Universität dar für den Fall, dass der/die Kandidat\_in die in einer Evaluationsvereinbarung klar definierten Erwartungen erfüllt. In Abhängigkeit vom Ergebnis der Tenure-Evaluation wird das Gewinnungsinteresse belegt (vgl. V3).

- 4.3.1 Dem/der Kandidat\_in wurde die Nachwuchsgruppenleitung übertragen, nachdem er/sie sich in einem internationalen, wissenschaftsgeleiteten und kompetitiven Verfahren (zum Beispiel DFG-Programm Emmy-Noether, European Research Council Starting Grant) durchgesetzt, in dem er/sie eine besondere Qualifikation und herausragende Erfolge in der Forschung nachweist. Daneben hat er/sie ein Auswahlverfahren der Universität zur Besetzung der international ausgeschrieben Nachwuchsgruppenleiterstelle erfolgreich absolviert (vgl. V1). Der besonderen Stellung Rechnung tragend, ist das Auswahlverfahren - einem Berufungsverfahren angelehnt - mehrstufig. Es beinhaltet eine Vorauswahl durch die Auswahlkommission, die Präsentation der Vorhaben durch die eingeladenen Bewerber\_innen sowie eine Lehrprobe. Der Auswahlkommission gehören an: (1) ein/e Vertreter\_in des betreffenden Forschungsprofilbereichs, (2) Dekan\_in, (3) mindestens ein/e interne\_r Experte\_in, (4) ein/e akademische\_r Mitarbeiter\_in, (5) ein/e Studierendenvertreter\_in. Die Professoren\_innen verfügen über eine Ein-Sitz-Mehrheit (vgl. V2).



- 4.3.2 Die Leistungsentwicklung des/der Nachwuchsgruppenleiter\_in wird analog dem unter Nr. 1.2 – 1.4 beschriebenen Verfahren begleitet und evaluiert.  
Besonderes Augenmerk wird auf die Erlangung der Berufungsfähigkeit gelegt. Dieses Ziel ist in der Entwicklungsvereinbarung angemessen untersetzt und wird explizit evaluiert.
- 4.3.3 In der Gesamtschau des Erfolgs bei Bewerbung um die Stelle und Auswahl zur Förderung der Nachwuchsgruppenleitung sowie vor allem der Tenure-Evaluation ist festzustellen, ob die Voraussetzung einer in besonderer Weise vorliegenden Qualifikation des/der Bewerber\_in gegeben ist (V1). Der Bewertung liegen die Kriterien nach V1 zugrunde.
- 4.3.4 Ergänzend zum beschriebenen Auswahlverfahren zur Besetzung der Nachwuchsgruppenleitung nach 4.3.1 stellt die Tenure-Evaluation sicher, dass der/die Bewerber\_in ein dem Berufungsverfahren hinsichtlich der evaluierten Qualifikation sowie der Verfahrensweise gleichwertiges Auswahlverfahren absolviert hat (V2).
- 4.3.5 Die Universität belegt ihr besonderes Interesse an dem/der Kandidat\_in, sofern der Einstellung als Nachwuchsgruppenleitung die Erwartung eines begründeten substanziellen Beitrags zur Profilbildung der Universität Leipzig zugrunde lag und diese Erwartungen im Ergebnis der Tenure-Evaluation bestätigt werden konnten (V3).

# Anlagen

## Anlage 1: 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 Bewertungskriterien 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 Forschungs Kooperationen; Forschungsprojekte zur Profilierung der Universität Leipzig in ihren strategischen Forschungsfeldern; individuelle Leistungen, die zur Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit der Universität Leipzig maßgeblich beitragen bspw. 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 2: Selbstbericht des/der Tenure-Track-Professor\_in

### Selbstbericht des/der Tenure-Track-Professor\_in

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 3: Bewertungskriterien

### Bewertungskriterien

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 Leistungseinschätzung liegt auf den in der Evaluationsvereinbarung schriftlich niedergelegten Erwartungen und Zielen.

#### 1. Kategorie Forschung

- Qualität, Originalität und Kreativität der erbrachten Forschungsleistung
- Bedeutsamkeit/Ansehen der Forschungsleistung im internationalen Vergleich
- Anknüpfung an beziehungsweise Integration der Forschungstätigkeit in die Forschungsprofile der Universität
- 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 Doktorandinnen beziehungsweise Doktoranden und Postdoktorandinnen beziehungsweise Postdoktoranden)
- 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>4</sup> (zum Beispiel Auftragsforschung, forschungsnahe und wissensintensive Dienstleistungen, wissenschaftliche Beratung und Gutachtertätigkeit, Weiterbildung, Wissenschaftskommunikation)
- Höhe der eingeworbenen Drittmittel aus der Wirtschaft
- Anzahl der durchgeführten beziehungsweise unterstützten Ausgründungen aus der Universität

---

<sup>4</sup> „Gesellschaft“ meint Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Public Service, Politik, Kultur.

- Anzahl und Umfang der Aktivitäten im Handlungsfeld Schutz und Verwertung von geistigem Eigentum<sup>5</sup> (Patente, Gebrauchsmuster, Marken, eingetragene Designs)

#### **4. Kategorie akademisches und außeruniversitäres Engagement**

- Mitwirkung in Gremien und Kommissionen der Fakultät beziehungsweise der Universität
- Übernahme besonderer Ämter (Dekanin beziehungsweise Dekan, Studiendekanin beziehungsweise Studiendekanin, Gleichstellungsbeauftragte beziehungsweise Gleichstellungsbeauftragter und andere)
- Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Akademien oder Gesellschaften
- Herausgeberschaften für wissenschaftliche Veröffentlichungen mit Begutachtungssystem

---

<sup>5</sup> Dieses Handlungsfeld ist vor allem für die technisch orientierten Wissenschaftsbereiche von Relevanz, da sich vor allem technische Erfindungen schützen und verwerten lassen.