

Tenure-Track-Ordnung der Julius-Maximilians-Universität Würzburg

vom 01.04.2026

(Fundstelle: https://www.uni-wuerzburg.de/aml_veroeffentlichungen/2026-71)

–

Qualitätssicherungskonzept gemäß Artikel 58 Absatz 2 und Artikel 63 Absatz 4 Satz 1 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG)

Präambel

Die Julius-Maximilians-Universität Würzburg (JMU) gibt sich folgende Ordnung für Tenure-Track-Professuren – nachfolgend Tenure-Track-Ordnung genannt. Sie eröffnet neue Karrierewege auf allen Ebenen der W-Besoldung, um besonders vielversprechenden und leistungsfähigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen attraktive und planbare Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Tenure-Track-Professuren werden zunächst auf bis zu sechs Jahre befristet besetzt und bieten eine Karriereperspektive auf eine unbefristete Professur (W₂ oder W₃). Die vorliegende Ordnung regelt die Varianten, die Evaluation und die Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren an der JMU. Die Gewährung des Tenure setzt neben der positiven Tenure-Evaluation voraus, dass auch die allgemeinen rechtlichen Voraussetzungen für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bzw. in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gegeben sind.

TEIL I Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für mit Tenure-Track befristet berufene Professorinnen oder Professoren im Beamten- und Arbeitnehmerverhältnis.

§ 2 Tenure-Track-Varianten

¹Die JMU bietet verschiedene Tenure-Track-Varianten an:

- Berufung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor (BesGr. W₁) mit Tenure-Track zur Universitätsprofessorin oder zum Universitätsprofessor auf Lebenszeit (BesGr. W₂ oder W₃) sowie
- Berufung als Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor (BesGr. W₂) im Beamten- oder Arbeitnehmerverhältnis auf Zeit mit Tenure-Track zur Universitätsprofessorin oder zum Universitätsprofessor auf Lebenszeit oder im unbefristeten Arbeitnehmerverhältnis (BesGr. W₂ oder W₃).

²Das Tenure-Ziel (BesGr. W₂ oder W₃) muss bereits im Freigabeantrag festgelegt und in der Ausschreibung entsprechend ausgewiesen werden.

§ 3 Ständige Tenure-Kommission (STK)

(1) ¹Zur Qualitätssicherung der Tenure-Evaluation richtet die JMU eine universitätsweite STK ein. ²Dieser gehören folgende Mitglieder an:

- vier international ausgewiesene Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im unbefristeten Arbeitnehmerverhältnis, von denen jeweils eine oder einer den Bereichen Geisteswissenschaften, Human- und Sozialwissenschaften, Lebenswissenschaften und Naturwissenschaften zugehörig ist, wobei bis zu zwei dieser Mitglieder von anderen Universitäten als der JMU kommen können,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Promovierenden,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Studierenden,
- die oder der Beauftragte der Universität für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Universitätsfrauenbeauftragte).

³Eine Vizepräsidentin oder ein Vizepräsident nimmt an den Sitzungen der STK ohne Stimmrecht teil.

(2) Aus dem Kreis der universitätsangehörigen Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren wählt die STK eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende oder einen stellvertretenden Vorsitzenden.

(3) ¹Die Fakultäten schlagen für die STK jeweils ein professorales Mitglied vor. ²Die professoralen Mitglieder und jeweils eine Ersatzvertreterin oder ein Ersatzvertreter werden vom Senat im Einvernehmen mit der Universitätsleitung für die Dauer von vier Jahren bestellt. ³Für die professoralen Ersatzmitglieder der STK gelten die Regelungen in § 3 Absatz 1 dieser Ordnung entsprechend.

⁴Die Vertreterin oder der Vertreter und die Ersatzvertreterin oder der Ersatzvertreter der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Promovierenden werden durch die Sprecherin oder den Sprecher des Konvents der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Promovierenden vorgeschlagen und vom Senat im Einvernehmen mit der Universitätsleitung für die Dauer von zwei Jahren bestellt.

⁵Die Vertreterin oder der Vertreter der Studierenden und die Ersatzvertreterin oder der Ersatzvertreter der Studierenden werden durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Studierendenparlaments vorgeschlagen und vom Senat im Einvernehmen mit der Universitätsleitung für die Dauer von einem Jahr bestellt.

⁶Unabhängig von der oder dem Universitätsfrauenbeauftragten sollen mindestens zwei ständige Mitglieder Frauen sein, wobei mindestens eine aus dem Kreis der Universitätsprofessorinnen stammen soll. ⁷Eine paritätische Besetzung der STK ist anzustreben.

(4) ¹Die STK trägt für die Einhaltung des nach dieser Ordnung definierten Qualitätssicherungskonzepts Sorge. ²Insbesondere stellt sie sicher, dass allen Tenure-Evaluationen klar definierte, vergleichbare, transparente und höchsten Qualitätsansprüchen genügende Standards und Bewertungsmaßstäbe zugrunde liegen. ³Der STK obliegt es auch, auf Basis eines kontinuierlichen Monitorings mindestens alle drei Jahre eine zusammenfassende Bewertung der durchgeführten Evaluationen zu erstellen und auf deren Basis ggf. Empfehlungen für die Weiterentwicklung des

Qualitätssicherungskonzepts zu formulieren.

§ 4 Tenure-Evaluationskommission (TEK)

(1) ¹Für die einzelne Tenure-Evaluation wird eine TEK eingesetzt. ²Diese besteht jeweils aus

- den Mitgliedern der STK,
- zwei Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im unbefristeten Arbeitnehmerverhältnis aus der Fakultät oder aus der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung, der die Tenure-Track-Professur zuzuordnen ist,
- mindestens einer universitätsexternen renommierten Universitätsprofessorin oder einem universitätsexternen renommierten Universitätsprofessor oder einer vergleichbar qualifizierten Person, die oder der für das Gebiet der Tenure-Track-Professur fachlich einschlägig ist und einen hinreichenden Erfahrungsvorsprung vor der Tenure-Track-Professur hat,
- der oder dem Beauftragten der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Fakultätsfrauenbeauftragte).

³Eine paritätische Besetzung der TEK ist anzustreben.

⁴Sind mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden, ist die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor oder eine von ihr oder ihm bestimmte fachkundige Person berechtigt, beratend an den Sitzungen der TEK teilzunehmen.

⁵Eine von der Universitätsleitung bestellte Beauftragte oder ein von der Universitätsleitung bestellter Beauftragter nimmt an den Sitzungen der TEK ohne Stimmrecht teil.

(2) Die zwei universitätsinternen Mitglieder sowie das universitätsexterne professorale Mitglied oder die universitätsexternen professoralen Mitglieder der TEK, die nicht Mitglied der STK sind, werden vom zuständigen Fakultätsrat vorgeschlagen und von der Universitätsleitung bestellt.

(3) Die oder der Vorsitzende der STK ist auch die oder der Vorsitzende der TEK.

(4) Für alle Mitglieder der TEK gelten die Befangenheitsregeln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

(5) Mentorinnen oder Mentoren gemäß § 7 dieser Ordnung können nicht Mitglieder der TEK der betreffenden Tenure-Evaluation sein.

(6) ¹Aufgabe der TEK ist es, in einer Kommissionssitzung die Erfüllung der vereinbarten Leistungsziele zu prüfen und die Gewährung oder Ablehnung des Tenure zu empfehlen. ²Zu Beginn der Sitzung berichten die fakultätsinternen Mitglieder die Aktenlage. ³Für die Evaluation von Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren (BesGr. W2) auf Zeit mit Tenure-Track zur Universitätsprofessorin oder zum Universitätsprofessor auf Lebenszeit (BesGr. W2) hat die Universitätsleitung der TEK gemäß Artikel 58 Absatz 2 Satz 7 BayHIG zudem die Aufgabe zur Vorbereitung einer Stellungnahme für die Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung übertragen.

TEIL II Rahmenbedingungen

§ 5 Voraussetzungen, Ausschreibung und Besetzung von Tenure-Track-Stellen

- (1) Bewerberinnen oder Bewerber auf Tenure-Track-Stellen sollen sich in einer frühen Phase auf dem Weg zur Professur befinden und nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder, sofern die Promotion an der JMU erfolgt ist, mindestens zwei Jahre außerhalb der JMU wissenschaftlich tätig gewesen sein.
- (2) Die Stellen werden in der Regel international und unter Hinweis auf die vorgesehene Tenure-Track-Zusage, die nicht unter Stellenvorbehalt steht, ausgeschrieben.
- (3) Für die Berufungsverfahren zur Besetzung von Tenure-Track-Professuren findet der Berufungsleitfaden der JMU Anwendung.
- (4) Inhaberinnen oder Inhaber von Tenure-Track-Professuren nehmen ihre Aufgaben als Professorinnen oder Professoren in Forschung und Lehre im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben selbstständig wahr.

§ 6 Individueller Entwicklungsplan

- (1) ¹Die Entwicklung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors zur unbefristeten W2- oder W3-Professorin oder zum unbefristeten W2- oder W3-Professor soll anhand eines individuellen Entwicklungsplans definiert werden, der die in der Tenure-Track-Professur angestrebten Ziele und wissenschaftlichen Entwicklungsschritte darstellt. ²Mit dem Ruferteilungsschreiben ist das Muster für den Entwicklungsplan (Anlage 1) zu übersenden und zur Ausarbeitung individueller Leistungsziele aufzufordern. ³Der Entwicklungsplan ist in Abstimmung mit der Dekanin oder dem Dekan oder einem von ihr oder ihm benannten Gremium zu verfassen und zu zeichnen. ⁴Der individuelle Entwicklungsplan muss durch den Fakultätsrat genehmigt werden und bei der Ernennung vorliegen. ⁵Die zuständige Fakultät leitet den beschlossenen Entwicklungsplan an das Referat 4.2 weiter. ⁶Die Ziele sind so zu bemessen, dass sie in Qualität und Quantität den Anforderungen für eine Berufung auf die Zielprofessur im Fachgebiet entsprechen. ⁷Die vereinbarten Ziele bilden verbindliche Evaluationskriterien für die Entscheidung über die Tenure-Gewährung.
- (2) ¹Grundlage jedes Entwicklungsplans sind die universitätsweit geltenden drei Leistungsbereiche Forschung (inklusive Transfer), Lehre und akademisches Engagement (zugunsten der JMU, der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen und dem Wissenschaftssystem), die im Hinblick auf die Fächerkultur und das individuelle wissenschaftliche Profil der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors konkretisiert werden. ²Für jedes Ziel ist im Entwicklungsplan ein geeigneter mess- oder überprüfbarer Indikator bzw. Nachweis anzugeben, um eine eindeutige und objektive Feststellung der Zielerreichung sicherzustellen. ³Für die Ausgestaltung des Entwicklungsplans ist die Dokumentenvorlage (Anlage 1) zu nutzen.
- (3) ¹Der individuelle Entwicklungsplan kann nach der Ernennung/Einstellung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors im Rahmen des Statusgespräches (vgl. § 8 dieser Ordnung) auf ihren oder seinen ausdrücklichen Wunsch ausnahmsweise in Abstimmung mit der Dekanin oder dem Dekan an veränderte Umstände angepasst werden. ²Der Fakultätsrat ist über die Änderungen zu informieren. ³Ausnahmen können sich nur durch nicht durch die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor beeinflussbare Umstände ergeben. ⁴Änderungen des Entwicklungsplans sind im Selbstbericht anzugeben und zu begründen. ⁵Bei der Inanspruchnahme

von Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Betreuung von Kindern sieht das BayHIG in Artikel 65 Absatz 2 und 3 eine Verlängerung der Tenure-Track-Professur vor. ⁶Der individuelle Entwicklungsplan bleibt hiervon inhaltlich unberührt, der zeitliche Ablauf wird jedoch entsprechend angepasst.

§ 7 Mentoring

(1) ¹Die Fakultät bestellt auf Wunsch der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors nach ihrer oder seiner Ernennung/Einstellung bis zu zwei Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler innerhalb oder außerhalb der JMU als Mentorinnen oder Mentoren. ²Die Inanspruchnahme eines Mentorings ist freiwillig, wird jedoch empfohlen.

(2) ¹Die Mentorinnen oder Mentoren begleiten die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor für die Dauer der Tenure-Track-Professur und unterstützen sie oder ihn in ihrer oder seiner wissenschaftlichen und persönlichen Entwicklung. ²Die Mitglieder des Mentorats üben keine Vorgesetztenfunktion gegenüber der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor aus. ³Sie dürfen auch nicht der TEK angehören. ⁴Empfohlen wird ein erfahrendes professorales Mitglied der JMU (Schwerpunkt: institutionelle Integration) sowie eine externe erfahrene Professorin oder ein externer erfahrener Professor (Schwerpunkt: strategische Karriereentwicklung im Wissenschaftssystem).

(3) ¹Mit dem Mentorat sollen regelmäßige, mindestens jährliche Treffen stattfinden. ²Die Inhalte des Mentorings sind vertraulich und haben für die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor beratenden Charakter. ³Sie finden an keiner Stelle Eingang in die Evaluation der Tenure-Track-Professur.

§ 8 Statusgespräche

(1) Die Dekanin oder der Dekan der jeweiligen Fakultät bzw. eine von ihr oder ihm als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor benannte Person aus dem Kreis der professoralen Mitglieder der Fakultät führt in der Tenure-Track-Phase jährlich mindestens ein Statusgespräch mit der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor.

(2) ¹Das Statusgespräch dient dazu, Fortschritte im Hinblick auf die Erreichung der im Entwicklungsplan vereinbarten Ziele zu reflektieren, frühzeitig Fehlentwicklungen zu erkennen und Unterstützungsbedarf zu klären. ²Über das Statusgespräch ist ein von allen Beteiligten zu unterzeichnendes Ergebnisprotokoll anzufertigen. ³Die Ergebnisse der Statusgespräche finden über die Würdigung der Fakultät Eingang in die Tenure-Evaluation.

§ 9 Zwischenevaluierung von Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren

¹Die Juniorprofessur ist an der JMU in der Regel auf sechs Jahre befristet. ²Dieser Zeitraum ist in zwei Phasen unterteilt, wobei für die erste Phase drei Jahre vorgesehen sind. ³Artikel 63 BayHIG sieht vor dem Ablauf der ersten Phase der Juniorprofessur eine Zwischenevaluierung vor. ⁴Hat sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt, soll das Beamtenverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung um drei Jahre verlängert werden. ⁵Die Bewährung ist durch eine Evaluierung der Leistungen in Forschung und Lehre sowie auf Grundlage von externen Gutachten festzustellen. ⁶Dies erfolgt unter Berücksichtigung des

individuellen Entwicklungsplans. ⁷Die Vorlage für den Selbstbericht (Anlage 2) kann auch für die Zwischenevaluierung genutzt werden. ⁸Die Zwischenevaluierung wird durch das Referat 4.2 des Servicezentrums Personal eingeleitet und von der zuständigen Fakultät durchgeführt. ⁹Über die Verlängerung des Beamtenverhältnisses entscheidet die Universitätsleitung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät.

TEIL III Ablauf der Tenure-Evaluation

§ 10 Evaluationseröffnung

(1) ¹Die Eröffnung der Tenure-Evaluation wird durch die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor in Textform bei der STK beantragt. ²Mit dem Antrag reicht die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor einen unterzeichneten Selbstbericht (Anlage 2) ein, der auf Englisch formuliert sein soll, sofern dies in der Fächerkultur üblich ist. ³Struktur und Inhalt des Selbstberichts nehmen Bezug auf den individuellen Entwicklungsplan. ⁴Die STK prüft, ob die formalen Voraussetzungen für die Eröffnung der Evaluation nach § 10 Absatz 3 und 4 dieser Ordnung erfüllt sind.

(2) ¹Bei Erfüllen der formalen Voraussetzungen leitet die STK den Selbstbericht an die zuständige Dekanin oder den zuständigen Dekan weiter. ²Die Dekanin oder der Dekan informiert den Fakultätsrat und holt seine Vorschläge für die universitätsinternen professoralen Mitglieder der TEK sowie das universitätsexterne professorale Mitglied oder die universitätsexternen professoralen Mitglieder der TEK gemäß § 4 Absatz 1 dieser Ordnung ein. ³Des Weiteren fordert die Dekanin oder der Dekan die Studiendekanin oder den Studiendekan der Fakultät auf, zeitnah eine Stellungnahme zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors in der Lehre abzugeben und ein Votum der Studierenden im Fakultätsrat zur pädagogischen Eignung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors einzuholen.

(3) ¹Die Eröffnung der Evaluation erfolgt in der Regel ein Jahr vor Auslaufen der Tenure-Track-Professur. ²Im Falle einer Universitätsprofessur (BesGr. W2) auf Zeit mit Tenure-Track zur Universitätsprofessur (BesGr. W2) auf Lebenszeit ist die Eröffnung der Evaluation frühestens nach zweieinhalb Jahren entsprechend der gesetzlichen Regelung des Artikel 58 Absatz 2 Sätze 5 bis 7 BayHIG möglich.

(4) ¹Eine vorzeitige Evaluation kann im Falle einer Juniorprofessur mit Tenure-Track zur Universitätsprofessur auf Lebenszeit (BesGr. W2 oder W3) frühestens nach drei Jahren und erfolgreicher Zwischenevaluierung und im Falle einer Universitätsprofessur (BesGr. W2) auf Zeit mit Tenure-Track zur Universitätsprofessur auf Lebenszeit (BesGr. W3) frühestens nach zweieinhalb Jahren beantragt werden. ²Für eine vorzeitige Evaluation muss ein besonderer Ausnahmefall vorliegen, insbesondere

- die Erteilung eines externen Rufes an die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor auf eine unbefristete Professur oder
- die Verleihung eines herausragenden Preises oder einer herausragenden Förderung einer anerkannten Wissenschaftsorganisation an die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor.

§ 11 Würdigung des Fakultätsrates

¹Nach Vorliegen des durch die Studiendekanin oder den Studiendekan eingeholten Votums der Studierenden des Fakultätsrates und der eigenen Stellungnahme der Studiendekanin oder des

Studiendekans legt die Dekanin oder der Dekan dem Fakultätsrat den Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors zur Beratung vor. ²Hierzu erhält der Fakultätsrat neben dem Selbstbericht, der Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans und dem Votum der Studierenden auch den aktuellen Entwicklungsplan und die Dokumentation der Statusgespräche. ³Bei Professuren im Bereich des Klinikums ist zusätzlich eine von der Dekanin oder dem Dekan eingeholte Stellungnahme der Ärztlichen Direktorin oder des Ärztlichen Direktors erforderlich. ⁴Der Fakultätsrat verfasst auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen eine Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors für die angestrebte Professur auf Lebenszeit. ⁵Die Dekanin oder der Dekan leitet die Würdigung anschließend an die TEK weiter.

§ 12 Gutachten

(1) ¹Zur Begutachtung der wissenschaftlichen Gesamtleistung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors im nationalen und internationalen Vergleich holt die TEK mindestens zwei externe Gutachten von universitätsexternen renommierten Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren ein. ²Dafür soll die zuständige Fakultät der TEK acht potenzielle Gutachterinnen oder Gutachter vorschlagen und ihre Auswahl und Reihung begründen (Anlage 5). ³Sofern es das fachliche Profil der Professur erfordert, sind ausländische Gutachterinnen oder Gutachter zu beteiligen. ⁴Die externen Gutachterinnen oder Gutachter haben renommierte Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler zu sein, die für das Fachgebiet der Professur einschlägig sind und einen hinreichenden Erfahrungsvorsprung vor der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor haben. ⁵Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit zwischen Gutachterinnen oder Gutachtern und Tenure-Track-Professorin oder Tenure-Track-Professor muss gewährleistet sein. ⁶Es gelten die Befangenheitsregeln der DFG. ⁷Eine paritätische Benennung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist anzustreben. ⁸Bei divergierenden Gutachten ist ein weiteres Gutachten nach den gleichen Maßgaben einzuholen.

(2) ¹Als Grundlage für ihr Gutachten erhalten die externen Gutachterinnen oder Gutachter von der TEK den von der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor erstellten Selbstbericht. ²Die Gutachterinnen oder Gutachter erhalten zudem die vorliegende Ordnung in deutscher und englischer Sprache, wobei die deutsche Fassung die verbindliche Fassung darstellt.

§ 13 Persönliches Gespräch

Die TEK kann die Tenure-Track-Professorin oder den Tenure-Track-Professor, sofern dies von mindestens zwei Mitgliedern der STK gewünscht wird, nach Eingang der Gutachten zu einem persönlichen Gespräch einladen, um über die dokumentierten Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre und akademisches Engagement sowie weitere Punkte des Selbstberichts zu sprechen und gegebenenfalls offene Fragen zu klären.

§ 14 Evaluationsabschluss

¹Auf Grundlage des Entwicklungsplans, des Selbstberichts, der Würdigung der Fakultät, der Bewertung der wissenschaftlichen Gesamtleistung durch die Gutachten sowie gegebenenfalls des persönlichen Gesprächs mit der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor prüft die TEK die Erfüllung der vereinbarten Leistungsziele. ²Im Falle einer Universitätsprofessur (BesGr. W2) auf Zeit mit Tenure-Track zur Universitätsprofessur (BesGr. W2) auf Lebenszeit nimmt die TEK auch

zur fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors Stellung. ³Die TEK empfiehlt die Gewährung oder Ablehnung des Tenure aufgrund dieser Gesamtwürdigung.

§ 15 Gewährung des Tenure

(1) ¹Im Falle einer Universitätsprofessur (BesGr. W2) auf Zeit mit Tenure-Track zu einer Universitätsprofessur (BesGr. W2) auf Lebenszeit stellt die Universitätsleitung auf Grundlage der Kommissionsempfehlung die Eignung fest und entscheidet abschließend über die Entfristung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors. ²Im Falle der Tenure-Gewährung folgt die Ernennung/unbefristete Einstellung durch die Präsidentin oder den Präsidenten.

(2) ¹Im Falle einer Juniorprofessur mit Tenure-Track zur Universitätsprofessur (BesGr. W2 oder W3) auf Lebenszeit sowie im Falle einer Universitätsprofessur (BesGr. W2) auf Zeit mit Tenure-Track zur Universitätsprofessur (BesGr. W3) auf Lebenszeit wird die Universitätsleitung über die Empfehlung der TEK informiert. ²Stimmt sie der Tenure-Gewährung zu, beantragt die zuständige Fakultät die Einleitung des Berufungsverfahrens in Form einer Direktberufung gemäß Artikel 66 Absatz 7 Satz 1 Nummer 3 BayHIG. ³Die Gutachten aus der Tenure-Evaluation können dafür verwendet werden. ⁴Sie werden der zuständigen Fakultät durch die TEK zur Verfügung gestellt. ⁵Am Ende des Berufungsverfahrens erfolgt die Ernennung / unbefristete Einstellung durch die Präsidentin oder den Präsidenten.

§ 16 Ablehnung des Tenure

Bei Ablehnung des Tenure gewährt die Universität im Falle von Juniorprofessuren unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors eine Überbrückungsphase von bis zu einem Jahr zur Neuorientierung.

TEIL IV Schlussvorschriften

§ 17 Übergangsvorschriften

¹Diese Ordnung gilt für alle Tenure-Track-Professuren der JMU. ²Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung bereits laufenden Tenure-Track-Professuren sind die in dieser Ordnung formulierten verfahrensbezogenen Regelungen anzuwenden; bereits beschlossene individuelle Entwicklungspläne bleiben unberührt.

§ 18 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt mit Wirkung zum 1. April 2026 in Kraft.

– Individueller Entwicklungsplan –
von [Frau/Herrn Dr. Vorname Nachname] für die Tenure-Track-Professur [Denomination]
(W[1/2]TTW[2/3]) an der Fakultät [Name]

Präambel

Im vorliegenden individuellen Entwicklungsplan sind gemäß § 6 der Tenure-Track-Ordnung der Julius-Maximilians-Universität Würzburg (JMU) die bis zum Zeitpunkt der Einreichung des Selbstberichts angestrebten Ziele und wissenschaftlichen Entwicklungsschritte für Prof. [Nachname] vereinbart. Die Ziele sind so bemessen, dass sie in Qualität und Quantität den Anforderungen für die Berufung auf die Zielprofessur im Fachgebiet entsprechen. Die vereinbarten Ziele bilden verbindliche Evaluationskriterien für die Entscheidung über die Tenure-Gewährung. Der individuelle Entwicklungsplan muss durch den Fakultätsrat genehmigt werden und bei der Ernennung vorliegen.

Grundlage dieses Entwicklungsplans sind die universitätsweit geltenden Leistungsbereiche Forschung, Lehre und akademisches Engagement zugunsten der JMU, der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen sowie dem Wissenschaftssystem, die im Hinblick auf die Fächerkultur und das individuelle wissenschaftliche Profil von Prof. [Nachname] konkretisiert sind. Jedes Ziel ist durch die Verknüpfung mit einem Indikator/Nachweis zur Feststellung der Zielerreichung eindeutig und intersubjektiv nachvollziehbar formuliert. Bei der Bewertung der Leistungen in der Tenure-Evaluation sollen Quantität, Qualität sowie der Grad der wissenschaftlichen Eigenständigkeit und Verantwortung der erbrachten Leistungen unter angemessener Berücksichtigung der jeweiligen Karrierephase bewertet werden.

1 Leistungsbereich Forschung

1.1 Forschungsprofil und angestrebte Entwicklungsschritte in der Forschung

Bitte skizzieren Sie hier Ihr Forschungsprofil (Programm, Methodik, Originalität/Innovativität, Interdisziplinarität, Internationalität) und Ihre angestrebten Entwicklungsschritte. Formulieren Sie vollständige Sätze. Die Darstellung darf einen Umfang von max. 3.000 Zeichen inklusive Leerzeichen nicht überschreiten. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

1.2 Publikationen

Notieren Sie in der folgenden Tabelle bitte stichwortartig die Anzahl und Art der avisierten Publikationen (u. a. Zeitschriftenartikel, Konferenzbeitrag, Review, Monographie, Sammelband) mit federführendem Eigenbeitrag (bspw. gekennzeichnet durch Erst-, Letzt-, Korrespondenzautorschaft oder Herausgeberschaft) und Bezug zum eigenen Forschungsprogramm unter Angabe des zu erzielenden Stands im Review-Prozess sowie der Qualität des Veröffentlichungsorgans (laut Ranking bzw. Stellenwert im Fach). Es finden ausschließlich Publikationen mit JMU-Affiliation Berücksichtigung. Bitte geben Sie verschiedene Publikationstypen separat an, ergänzen oder löschen Sie ggf. Zeilen in der Tabelle. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

Ziel	Indikator
------	-----------

<i>[Bspw. X Beiträge in Letztautorschaft in Peer-Review-Journalen aus Ranking Y]</i>	<i>[Bspw. Annahmestätigung von X Artikeln in Letztautorschaft in renommierten Journalen des Fachs wie X, Z (Stellenwert im Fach, Datum)]</i>
[...]	[...]
[...]	[...]

1.3 Drittmittel

Notieren Sie in der folgenden Tabelle bitte stichwortartig die Art und Anzahl neu einzureichender Fördermittelanträge (Sach-, Personalmittel) in kompetitiven Verfahren unter Angabe der avisierten Förderlinie, des avisierten Fördervolumens und des avisierten Fördermittelgebers auf nationaler (u. a. BMBF, DFG, DAAD, Stiftungen, Industrie) und internationaler Ebene (u. a. Horizon Europe, ERC Grants). Nutzen Sie für jeden Antrag bitte eine separate Zeile und löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

Ziel	Indikator
<i>[Bspw. 1 Fördermittelantrag i. H. v. X €]</i>	<i>[Bspw. Einreichungsbeleg von 1 Fördermittelantrag i. H. v. X € (Titel, Datum)]</i>
[...]	[...]
[...]	[...]

1.4 Reputation und Sichtbarkeit

Notieren Sie in der folgenden Tabelle bitte stichpunktartig Tätigkeiten zur Stärkung Ihrer Reputation und Sichtbarkeit, bspw. die Art und Anzahl der (mit-)aufzubauenden (inter-)nationalen Kooperationen, Partnerschaften, strategischen Verbände, die Beteiligung an wissenschaftlichen Veranstaltungsformaten (u. a. Organisation von Tagungen und Workshops unter Angabe von Größe, Internationalität und Resonanz der Veranstaltung, Vortragstätigkeit auf (inter-)nationalen Konferenzen und Kongressen unter Angabe von Art und Anzahl der Vorträge). Nutzen Sie für jede Tätigkeit bitte eine eigene Zeile und ergänzen oder löschen Sie ggf. Zeilen in der Tabelle. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

Ziel	Indikator
<i>[Bspw. X Vorträge an externen Universitäten]</i>	<i>[Bspw. X Vortragseinladungen von externen Universitäten (Titel, Einrichtung, Datum)]</i>
[...]	[...]
[...]	[...]

1.5 Wissens- und Technologietransfer

Notieren Sie in der folgenden Tabelle bitte stichpunktartig Tätigkeiten, die einen Transfer von Wissen und ggf. Technologie in (I) die Wirtschaft (u. a. Unternehmensausgründungen, Erfindungen, Anmeldung, Erteilung und Verwertung von Schutzrechten wie Patenten, Teilnahme an Messen und Konferenzen mit Wirtschaftsbezug), (II) die Politik (u. a. Beiträge zur Politikberatung) und (III) die Zivilgesellschaft (u. a. Kooperationen mit kulturellen und sozialen Einrichtungen sowie mit Schulen, Kommunikation von Forschungsergebnissen in die breite Öffentlichkeit) leisten. Nutzen Sie für jede Tätigkeit eine separate Zeile. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

Ziel	Indikator
------	-----------

[Bspw. X Tätigkeiten im Bereich Transfer in die Gesellschaft (Wissenschaftskommunikation)]	[Bspw. X Vorträge für die breite Öffentlichkeit (Titel, Datum, Ort)]
[...]	[...]
[...]	[...]

2 Leistungsbereich Lehre

2.1 Lehrveranstaltungen und Einbindung in vorhandene Studiengänge

Bitte skizzieren Sie hier Ihr selbst zu konzipierendes und eigenverantwortlich durchzuführendes Lehrangebot in der Breite des Fachs (Umfang/Anzahl zu leistender Lehrveranstaltungsstunden, Spektrum der Lehre bzw. Titel/Thema und Art der Veranstaltungen, Ausbildungsstufe, englischsprachiges Angebot/Internationalität der Lehre). Ordnen Sie Ihr Lehrangebot zudem in vorhandene Studiengänge ein (Titel der Studiengänge) und machen Sie ggf. Angaben zu aufzubauenden oder weiterzuentwickelnden Modulen bzw. Studiengängen. Von Angaben zum Lehrkonzept ist abzusehen. Formulieren Sie bitte vollständige Sätze. Ihre Darstellung darf einen Umfang von maximal 3.000 Zeichen inklusive Leerzeichen nicht überschreiten. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

2.2 Lehrqualität und Lehrmaterialien

Geben Sie in der folgenden Tabelle (I) zu absolvierende hochschuldidaktische Weiterbildungen an. Die erfolgreiche Teilnahme an mindestens einer didaktischen Qualifizierung ist verpflichtend nachzuweisen. Ein breit gefächertes Weiterbildungsprogramm (u. a. zu den Aspekten Präsentation und Kommunikation, Prüfen und Bewerten, Beraten und Begleiten, aktivierende Lehrmethoden und didaktische Konzepte, digitale Lehr- und Lernformate, Einsatz von KI in der Lehre) bietet das Zentrum für wissenschaftliche Bildung und Lehre (<https://www.uni-wuerzburg.de/zbl/hochschuldidaktik/>) der JMU an.

Notieren Sie auch (II) Tätigkeiten zur Sicherstellung der Qualität Ihrer Lehre und zur Entwicklung bzw. Anwendung neuer Lehrmethoden, Lehrinhalte und (digitaler) Lehrformate. Gehen Sie ggf. auf die Mitwirkung an neuen Lehrbüchern zu Lehrmethoden, Lehrkonzepten, an (inter-)nationalen Konferenzen zu Lehrmethoden und Bildungsforschung sowie der Bereitstellung offen zugänglicher Bildungsmaterialien ein. Nutzen Sie für jede Tätigkeit eine separate Zeile und ergänzen Sie ggf. weitere Zeilen in der Tabelle. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

Ziel	Indikator
Mind. 1 hochschuldidaktische Qualifizierung	[Bspw. Erwerb des Zertifikats Hochschullehre der Bayerischen Universitäten – Grundstufe oder des Themenzertifikats Hochschulbildung für nachhaltige Entwicklung]
[...]	[...]
[...]	[...]
Sicherstellung der Lehrqualität	[Bspw. regelmäßige Einholung von Lehrbewertungen von mind. 50 % der selbst durchgeführten Veranstaltungen.]
[...]	[...]
[...]	[...]

3 Leistungsbereich akademisches Engagement

3.1 Akademisches Engagement zugunsten der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen

Notieren Sie in der folgenden Tabelle die Anzahl der zu betreuenden Studienabschlussarbeiten (B. Sc., B. A., M. Sc., M. A., Zulassungsarbeiten), der zu betreuenden Promovierenden (u. a. PhD, Dr. rer. nat., Dr. phil.), Postdoktorandinnen und Postdoktoranden und ggf. Habilitandinnen und Habilitanden. Listen Sie weitere Aktivitäten zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen (u. a. Engagement als Mentorin oder Mentor in einschlägigen Programmen, Begleitung von Schulpartnerschaften). Nutzen Sie für jede Tätigkeit eine eigene Zeile, ergänzen oder löschen Sie ggf. Zeilen in der Tabelle. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

Ziel	Indikator
[Bspw. Betreuung von X B. A.- und M. A.-Arbeiten]	[Bspw. Abschluss von X B. A.- und M. A.-Arbeiten]
[...]	[...]
[...]	[...]

3.2 Akademisches Engagement zugunsten der JMU

Notieren Sie in folgender Tabelle (I) Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung, u. a. Beteiligung an Kommissionen, Ausschüssen und Gremien, Übernahme von Modulverantwortung, Mitwirkung bei der Einrichtung oder (Re-)Akkreditierung von Studiengängen oder der Änderung von Satzungen), Ausübung von Ämtern wie das Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst oder der Ombudsperson, Förderung von Gender- und Diversity-Maßnahmen).

Geben Sie (II) an, auf welche Weise der systematische Aufbau oder die Weiterentwicklung Ihrer Führungs- und Betreuungskompetenz erfolgt. Das Referat Personalentwicklung unterstützt bei der Auswahl und Gestaltung einer angemessenen Qualifizierung und bietet ein breites Angebot an Weiterbildungen, Trainings und Coachings (mit Möglichkeit zur Zertifizierung) zu Aspekten wie Unconscious-Bias-Training, Fürsorgepflicht, Machtmissbrauch, Konfliktmanagement, Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden, Zusammenarbeit im Team an (<https://www.uni-wuerzburg.de/personalentwicklung/>). Beachten Sie, dass die erfolgreiche Teilnahme an mindestens einer einschlägigen Qualifizierung im Bereich Personalführung verpflichtend nachzuweisen ist. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

Ziel	Indikator
[Bspw. Engagement in der akademischen Selbstverwaltung: Aktive Mitwirkung in einer Kommission der Fakultät]	[Bspw. Benennung der Kommission und Kurzbeschreibung der übernommenen Aufgaben]
[...]	[...]
[...]	[...]
Mind. 1 Weiterbildung im Bereich Personalführung im Umfang von mind. einem halben Tag	[Bspw. Erwerb des JMU-Zertifikats Führung (modular aufgebautes Führungskräftetraining)]
[...]	[...]
[...]	[...]

3.3 Akademisches Engagement zugunsten des Wissenschaftssystems

Notieren Sie in der folgenden Tabelle bitte Tätigkeiten als Herausgeberin oder Herausgeber, Redakteurin oder Redakteur und Rezensentin oder Rezensent (für einschlägige Fachzeitschriften im Peer-review-Verfahren), die Übernahme von Funktionen in Fachgremien und -gesellschaften, Engagement (u. a. als Gutachterin oder Gutachter, in Auswahlkommissionen) in Stiftungen zur Wissenschaftsförderung (u. a. AvH, DAAD), in Forschungsförderungsinstitutionen (u. a. DFG, Wissenschaftsrat, EIT) und die verantwortliche Mitarbeit in Akademien. Die bloße Mitgliedschaft bspw. in Fachausschüssen und einschlägigen Berufsverbänden bzw. berufsständigen Vertretungen ist nicht ausreichend; die eigene aktive Mitwirkung ist stichwortartig darzustellen. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

Ziel	Indikator
<i>[Bspw. X Tätigkeiten als Herausgeber/-in einer/-s renommierten Fachzeitschrift/Sammelbands in einer renommierten Reihe]</i>	<i>[Bspw. Publikation von X Fachzeitschriften bzw. Sammelbänden als Herausgeber/-in (Journal-/Bandtitel, Verlag, Datum)]</i>
[...]	[...]
[...]	[...]

Würzburg, [TT.MM.JJJJ]

[Ort, TT.MM.JJJJ]

 Dekanin/Dekan der Fakultät [Name]

 Tenure-Track-Professorin/-Professor

Anlage 2

– Selbstbericht –

von *[Frau/Herrn Prof. Dr. Vorname Nachname]* für die Tenure-Track-Professur *[Denomination]* (W_[1/2]TTW_[2/3]) an der Fakultät *[Name]*

Eingereicht am *MM.TT.JJJJ*

Präambel

Der vorliegende Selbstbericht nimmt zur Erreichung der im individuellen Entwicklungsplan vereinbarten Ziele und wissenschaftlichen Entwicklungsschritte in den Leistungsbereichen Forschung, Lehre und akademisches Engagement zugunsten der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen, der JMU sowie des Wissenschaftssystems Stellung. Der Berichtszeitraum umfasst die Zeitspanne vom Antritt der Professur bis zur Einreichung des Selbstberichts.

Der individuelle Entwicklungsplan wurde seit meiner Ernennung/*[Einstellung]* *[nicht verändert / auf meinen ausdrücklichen Wunsch in Abstimmung mit der Dekanin oder dem Dekan an veränderte Umstände angepasst. Die Anpassung erfolgte im Rahmen des Statusgesprächs am TT.MM.JJJJ aufgrund von ... Die Änderung betrifft ...]*

[Falls zutreffend, ist anzugeben: Ich wurde in meiner wissenschaftlichen und persönlichen Entwicklung in der Tenure-Track-Professur durch ein Mentorat unterstützt. Diesem gehören folgende Mitglieder an: Titel, Vorname, Nachname, universitäre Anbindung.]

Übertragen Sie Ihre im Entwicklungsplan tabellarisch erfassten Ziele und Indikatoren nach Leistungsbereich bitte in die folgenden Tabellen (ein Ziel pro Zeile). Notieren Sie für jedes vereinbarte Ziel den Ist-Zustand der Zielerreichung und geben Sie an, ob das Ziel Ihrer Einschätzung nach nicht erreicht, teilweise erreicht, erreicht oder übertroffen wurde. Sofern Ziele im Berichtszeitraum nicht oder nur teilweise erreicht werden konnten, geben Sie in der Selbsteinschätzung zudem an, ob bzw. inwiefern eine Zielerreichung bis zum Ende der Tenure-Track-Professur noch zu erwarten ist (u. a. bereits bekannter Publikationstermin). Ergänzen Sie bei Bedarf weitere und löschen Sie nicht benötigte Zeilen in den Tabellen. Bitte erfassen Sie eingeworbene Drittmittel und Lehraktivitäten im Detail in den Anlagen 3 und 4. Fügen Sie Ihrem Selbstbericht bitte fünf Lehrevaluationen der von Ihnen durchgeführten Lehrveranstaltungen als Anlage bei. Evaluationen von unterschiedlichen und selbst verantworteten Formaten sind bevorzugt auszuwählen. Sofern ausschließlich Evaluationen von mitverantworteten Veranstaltungen vorliegen, sind Evaluationen einzureichen, die die eigene Lehrleistung bewerten. Fügen Sie Ihrem Bericht weiterhin einen aktuellen Lebenslauf im Umfang von max. drei Seiten und eine Liste aller in der Tenure-Track-Professur veröffentlichten Publikationen an. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Kommentar nach Ihrem Eintrag.

1 Leistungsbereich Forschung

Ziel	Indikator	Ist-Zustand	Selbsteinschätzung
[<i>Publikationen – bspw. X Beiträge in Letztautorschaft in Peer-Review-Journalen aus Ranking Y</i>]	[<i>Bspw. Annahmestätigung von X Artikeln in Letztautorschaft in renommierten Journalen des Fachs wie X, Z (Stellenwert im Fach, Datum)</i>]	[<i>Bspw. Annahmestätigung von mehr als X Artikeln in Letztautorschaft in renommierten Fachjournalen X, Z (Datum)</i>]	[<i>Ziel nicht erfüllt, teilweise erfüllt, erfüllt, übertroffen</i>]
[<i>Drittmitel</i>]	[...]	[...]	[...]
[<i>Reputation/Sichtbarkeit</i>]	[...]	[...]	[...]
[<i>Wissens-, Technologietransfer</i>]	[...]	[...]	[...]
[<i>Über den Entwicklungsplan hinausgehende Leistungen</i>]	[...]	[...]	[...]

2 Leistungsbereich Lehre

Ziel	Indikator	Ist-Zustand	Selbsteinschätzung
[<i>Hochschuldidaktische Qualifizierung</i>]	[...]	[...]	[...]
[<i>Sicherstellung der Lehrqualität</i>]	[...]	[...]	[...]

[Über den Entwicklungsplan hinausgehende Leistungen]	[...]	[...]	[...]

3 Leistungsbereich akademisches Engagement

Ziel	Indikator	Ist-Zustand	Selbsteinschätzung
[Zugunsten der JMU]	[...]	[...]	[...]
[Zugunsten der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen]	[...]	[...]	[...]
[Zugunsten des Wissenschaftssystems]	[...]	[...]	[...]
[Über den Entwicklungsplan hinausgehende Leistungen]	[...]	[...]	[...]

Abschließender Kommentar

Sie haben die Möglichkeit, Ihre Zielerreichung an dieser Stelle gesamthaft zu kommentieren. Bitte beachten Sie, dass Ihre Angaben einen Umfang von max. 1.000 Zeichen inklusive Leerzeichen nicht überschreiten dürfen. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

Würzburg, [TT.MM.JJJJ]

Prof. [Vorname Nachname]

Anlage 3

Liste der in der Tenure-Track-Professur beantragten und eingeworbenen Drittmittel (mit JMU-Affiliation) von Prof. [*Nachname*]

Mittelgeber	Programm	Umfang (€)	Laufzeit (MM/JJJJ)	Projekttitel	Rolle im Projekt [Antragsteller/-in, Mitantragsteller/-in, Mitarbeiter/-in]

Anlage 4

Liste der in der Tenure-Track-Professur verantworteten Lehre von Prof. [*Nachname*]

Die Anzahl der geleisteten Lehrveranstaltungsstunden betraf semesterwöchentlich [*sechs Lehrveranstaltungsstunden / in der ersten Phase der Juniorprofessur fünf und in der zweiten Phase sieben Lehrveranstaltungsstunden*].

LV-Titel und LV-Nr. laut Vorlesungsverzeichnis	LV-Art (Vorlesung, Übung, Seminar, Praktikum Kolloquium o. Ä.), Sprache	Zielgruppen (u. a. B. A., M. A.)	Zeitraum/ Turnus	Umfang selbst erbrachter SWS	Kommentar

Anlage 5

Liste der potenziellen externen Gutachterinnen oder Gutachter für die Tenure-Evaluation von Prof. [Nachname] (W[1/2]TTW[2/3])

Vorschlag der Fakultät [Name]

Gemäß § 12 der Tenure-Track-Ordnung 2026 sind mindestens acht renommierte Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler zu nennen, die für das Fachgebiet der Professur einschlägig sind und einen hinreichenden Erfahrungsvorsprung vor der Tenure-Track-Professorin oder dem Tenure-Track-Professor aufweisen. Eine paritätische Auswahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist anzustreben. Auswahl und Reihung sind kurz zu begründen. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.

Nr.	Titel	Nachname, Vorname	Einrichtung, Kontakt (E-Mail, Website-Link)	Kurze Begründung des Vorschlags mit Bezug zum wissenschaftlichen Renommee (Preise, Auszeichnungen, Gremientätigkeit, Leitungsfunktion)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

Die gelisteten Personen haben dem Dekanat der Fakultät [Name] ihre Unbefangenheit nach den Befangenheitsregeln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in der Tenure-Evaluation von Prof. [Nachname] versichert.

– Gutachten –

von [Frau/Herrn Prof. Dr. Vorname Nachname], [Name der Universität/Forschungseinrichtung]
 für die Tenure-Evaluation von [Herrn/Frau Prof. Dr. Vorname Nachname] an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg
 Erstellt am [MM.TT.2026]

Präambel

Unter Berücksichtigung der [Befangenheitsregeln der Deutschen Forschungsgemeinschaft \(DFG\)](#) versichere ich, dass keine Umstände vorliegen, die den Anschein von Befangenheit in der Tenure-Evaluation von Prof. [Nachname] begründen könnten.

1 Darstellung und Bewertung der Leistungen im Bereich Forschung

Ziel	Indikator	Ist-Zustand	Einschätzung Gutachter/-in
[Publikationen – bspw. X Beiträge in Letztautorschaft in Peer-Review-Journalen aus Ranking Y]	[Bspw. Annahmestätigung von X Artikeln in Letztautorschaft in renommierten Journalen des Fachs wie X, Z (Stellenwert im Fach, Datum)]	[Bspw. Annahmestätigung von mehr als X Artikeln in Letztautorschaft in renommierten Fachjournalen X, Z (Datum)]	<i>Bitte schätzen Sie ein, ob das Ziel „nicht erfüllt“, „teilweise erfüllt“, „erfüllt“ bzw. „äquivalent erfüllt“, „übertroffen“ wurde oder die Zielerreichung „nicht beurteilbar“ ist. Sofern Sie das Ziel für „äquivalent erfüllt“ oder die Zielerreichung für „nicht beurteilbar“ halten, ergänzen Sie bitte eine kurze Begründung. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.</i>
[Drittmitte]	[...]	[...]	

[Reputation/Sichtbarkeit]	[...]	[...]	
[Wissens-, Technologietransfer]	[...]	[...]	
[Über den Entwicklungsplan hinausgehende Leistungen]	[...]	[...]	

Ausgehend von den in der Tenure-Track-Professur veröffentlichten Publikationen, eingeworbenen Drittmitteln (vgl. Anlage 3) und der darüber hinaus erzielten Leistungen (vgl. Tabelle 1) komme ich zu der Einschätzung, dass *[hier ist unbegrenzter Platz für Ihre Bewertung der Leistungen im Bereich Forschung. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.]*

2 Darstellung und Bewertung der Leistungen im Bereich Lehre

Ziel	Indikator	Ist-Zustand	Einschätzung Gutachter/-in
[Hochschuldidaktische Qualifizierung]	[...]	[...]	<i>Bitte schätzen Sie ein, ob das Ziel „nicht erfüllt“, „teilweise erfüllt“, „erfüllt“ bzw. „äquivalent erfüllt“, „übertroffen“ wurde oder die Zielerreichung „nicht beurteilbar“ ist. Sofern Sie das Ziel für „äquivalent erfüllt“ oder die Zielerreichung für „nicht beurteilbar“ halten, ergänzen Sie bitte eine kurze Begründung. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.</i>
[Sicherstellung der Lehrqualität]	[...]	[...]	

[Über den Entwicklungsplan hinausgehende Leistungen]	[...]	[...]	

Ausgehend von der in der Tenure-Track-Professur verantworteten Lehre (vgl. Anlage 4) und der darüber hinaus erzielten Leistungen im Bereich Lehre (vgl. Tabelle 2) komme ich zu der Einschätzung, dass ... *[hier ist unbegrenzter Platz für Ihre Bewertung der Leistungen im Bereich Lehre. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Kommentar nach Ihrem Eintrag.]*

3 Darstellung und Bewertung der Leistungen im Bereich akademisches Engagement

Ziel	Indikator	Ist-Zustand	Einschätzung Gutachter/-in
[Zugunsten der JMU]	[...]	[...]	<i>Bitte schätzen Sie ein, ob das Ziel „nicht erfüllt“, „teilweise erfüllt“, „erfüllt“ bzw. „äquivalent erfüllt“, „übertroffen“ wurde oder die Zielerreichung „nicht beurteilbar“ ist. Sofern Sie das Ziel für „äquivalent erfüllt“ oder die Zielerreichung für „nicht beurteilbar“ halten, ergänzen Sie bitte eine kurze Begründung. Bitte löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis nach Ihrem Eintrag.</i>
[Zugunsten der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen]	[...]	[...]	

[Zugunsten des Wissenschafts- systems]	[...]	[...]	
[Über den Entwicklungsplan hinausgehende Leistungen]	[...]	[...]	

Unter Berücksichtigung der in der Tenure-Track-Professur erzielten Leistungen im Bereich akademisches Engagement (vgl. Tabelle 3) komme ich zu der Einschätzung, dass *[hier ist unbegrenzter Platz für Ihre Bewertung der Leistungen im Bereich akademisches Engagement. Löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis bitte nach Ihrem Eintrag.]*

4 Beurteilung der Leistungen im nationalen und internationalen Vergleich

Bitte beurteilen Sie die erzielten Leistungen von Prof. [Nachname] im nationalen und internationalen Vergleich. Löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis bitte nach Ihrem Eintrag.

5 Empfehlung

Bitte teilen Sie mit, ob Sie die Gewährung oder Ablehnung des Tenure empfehlen. Löschen Sie diesen kursiv gesetzten Hinweis bitte nach Ihrem Eintrag.

[Ort, TT.MM.JJJJ]

Prof. Dr. [Nachname]