

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

vom 08.03.2019

(Fundstelle: <https://www.uni-wuerzburg.de/forschung/nachwuchsfoerderung/tenure-track-an-der-jmu/>)

geändert durch Änderung der Tenure-Track-Ordnung vom 16.04.2020

(Fundstelle: http://www.uni-wuerzburg.de/amtl_veroeffentlichungen/2020-37)

–

Qualitätssicherungskonzept gem. Art. 18 Abs. 3 Satz 5 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG)

Präambel

Die Julius-Maximilians-Universität Würzburg (JMU) gibt sich folgende Ordnung für Tenure-Track-Verfahren – nachfolgend Tenure-Track-Ordnung genannt. Sie eröffnet damit neue Karrierewege auf allen Ebenen der W-Besoldung, um besonders vielversprechenden und leistungsfähigen Nachwuchswissenschaftlern/-innen frühzeitig attraktive und berechenbare 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 Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren an der JMU.

TEIL I Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für befristet berufene Professoren/-innen im Beamten- und Angestelltenverhältnis auf ausdrücklich mit Tenure-Track ausgeschriebenen Stellen.

§ 2 Tenure-Track-Varianten

Die JMU bietet verschiedene Tenure-Track-Varianten an:

- Berufung als Juniorprofessor/-in (BesGr. W1) mit Tenure-Track zum/zur Universitätsprofessor/-in auf Lebenszeit (BesGr. W2 oder W3) oder
- Berufung als Universitätsprofessor/-in (BesGr. W2) im Beamtenverhältnis auf Zeit mit Tenure-Track zum/zur Universitätsprofessor/-in auf Lebenszeit (BesGr. W2 oder W3).

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

§ 3 Ständige Tenure-Kommission

(1) Zur Qualitätssicherung der Tenure-Track-Verfahren richtet die JMU eine universitätsweite Ständige Tenure-Kommission ein.

Der Ständigen Tenure-Kommission gehören folgende Mitglieder an:

- vier ordentliche, international ausgewiesene Professoren/-innen, von denen jeweils eine/-r 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,
- ein/e Vertreter/-in des akademischen Mittelbaus,
- ein/e Vertreter/-in der Studierenden
- der/die Universitätsfrauenbeauftragte.

Ein/e Vizepräsident/-in (mindestens BesGr. W2) nimmt an den Sitzungen der Ständigen Tenure-Kommission ohne Stimmrecht teil.

(2) Aus dem Kreis der universitätsangehörigen Professoren/-innen wählt die Ständige Tenure-Kommission eine/n Vorsitzende/n.

(3) Die Fakultäten schlagen für die Kommission jeweils ein professorales Mitglied vor. Die professoralen Mitglieder der Kommission und jeweils ein/e Ersatzvertreter/-in werden vom Senat im Einvernehmen mit der Universitätsleitung für eine Dauer von vier Jahren bestellt. Für die professoralen Ersatzmitglieder der Kommission gelten die Regelungen in § 3 Abs. 1 entsprechend.

Der/die Vertreter/-in und der/die Ersatzvertreter/-in des akademischen Mittelbaus werden durch den/die Sprecher/-in des Konvents der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen vorgeschlagen und vom Senat im Einvernehmen mit der Universitätsleitung für die Dauer von zwei Jahren bestellt.

Der/die Vertreter/-in der Studierenden und der/die Ersatzvertreter/-in werden durch den/die Vorsitzende/n des studentischen Konvents vorgeschlagen und vom Senat im Einvernehmen mit der Universitätsleitung für die Dauer von einem Jahr bestellt.

Unabhängig von dem/der Universitätsfrauenbeauftragten sollen mindestens zwei ständige Mitglieder Frauen sein, wobei mindestens eine aus dem Kreis der ordentlichen Professorinnen stammen soll.

(4) Die Ständige Tenure-Kommission trägt für die Einhaltung der Verfahrenswege Sorge. Insbesondere stellt sie sicher, dass allen Tenure-Track-Verfahren an der JMU klar definierte, vergleichbare, transparente und höchsten Qualitätsansprüchen genügende Standards und Bewertungsmaßstäbe zugrunde liegen. Den Mitgliedern der Ständigen Tenure-Kommission obliegt es auch, auf der Basis eines kontinuierlichen Monitorings mindestens alle drei Jahre eine zusammenfassende Bewertung der durchgeführten Verfahren zu erstellen und auf deren Basis ggf. Empfehlungen für die Weiterentwicklung dieser Verfahrensregeln zu formulieren.

§ 4 Tenure-Evaluationskommission

(1) Für die einzelnen Tenure-Verfahren wird eine Tenure-Evaluationskommission eingesetzt.

(2) Die Tenure-Evaluationskommission besteht jeweils aus

- den Mitgliedern der Ständigen Tenure-Kommission,
- zwei ordentlichen Professoren/-innen aus der Fakultät, der die Tenure-Track-Professur zuzuordnen ist,
- zwei universitätsexternen Professoren/-innen, die für das Gebiet der Tenure-Track-Professur fachlich einschlägig sind,
- dem/der Fakultätsfrauenbeauftragten.

Sind mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden, ist der/die Ärztliche Direktor/-in oder eine von diesem oder von dieser bestimmte fachkundige Person berechtigt, beratend an den Sitzungen der Tenure-Evaluationskommission teilzunehmen.

Ein/e von der Universitätsleitung bestellte/r Beauftragte/r nimmt an den Sitzungen der Tenure-Evaluationskommission ohne Stimmrecht teil.

(3) Die zwei fakultätsinternen sowie die zwei universitätsexternen professoralen Mitglieder der Tenure-Evaluationskommission, die nicht Mitglied der Ständigen Tenure-Kommission sind, werden vom zuständigen Fakultätsrat im Einvernehmen mit der Universitätsleitung bestellt. Der/Die Fakultätsfrauenbeauftragte gehört qua Amt der Tenure-Evaluationskommission an.

(4) Aus dem Kreis der universitätsangehörigen Professoren/-innen wählt die Tenure-Evaluationskommission eine/n Vorsitzende/n.

(5) Die Mitglieder jeder Tenure-Evaluationskommission wählen zudem aus ihrer Mitte eine/n möglichst fachnahe/n Berichterstatter/-in, der/die für die transparente Dokumentation des jeweiligen Verfahrens verantwortlich ist.

(6) Für alle Mitglieder der Tenure-Evaluationskommission gelten die im Berufungsleitfaden der JMU festgelegten Regeln zur Befangenheit von Mitgliedern der Berufungskommission entsprechend.

(7) Mentoren/-innen gemäß § 7 können nicht Mitglieder der Tenure-Evaluationskommission des betreffenden Tenure-Verfahrens sein.

TEIL II Rahmenbedingungen

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

(1) Bewerber/-innen auf Tenure-Track-Stellen sollen sich in einer frühen Phase auf dem Weg zur Professur befinden und nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder, sofern die Promotion an der JMU erfolgt ist, mindestens zwei Jahre außerhalb der JMU wissenschaftlich tätig gewesen sein. Art. 18 Abs. 4 Sätze 8 und 9 BayHSchPG bleiben unberührt.

(2) Die Stellen werden in der Regel international und unter Hinweis auf die vorgesehene Tenure-Track-Zusage, die nicht unter Stellenvorbehalt steht, ausgeschrieben.

(3) Inhaber/-innen von Tenure-Track-Professuren nehmen ihre Aufgaben als Professoren/-innen in Forschung und Lehre selbstständig wahr.

(4) Die Lehrverpflichtung für Tenure-Track-Professoren/-innen (BesGr. W1) liegt während der ersten Phase der Juniorprofessur bei fünf Lehrveranstaltungsstunden und in der zweiten Phase bei sieben Lehrveranstaltungsstunden (§ 4 Abs. 1 Nr. 3 der Lehrverpflichtungsverordnung - LUFV).

Für Tenure-Track-Professoren/-innen (BesGr. W2) bietet die Universität die Möglichkeit eines reduzierten Lehrdeputats. Nach § 7 Abs. 7 Satz 2 LUFV kann für die ersten drei Jahre der Professur auf Zeit die Lehrverpflichtung auf bis zu fünf Lehrveranstaltungsstunden ermäßigt werden, in den folgenden Jahren auf bis zu sieben Lehrveranstaltungsstunden. Anträge hierzu sind schriftlich über den/die Dekan/-in an den/die Präsidenten/-in zu richten. Die Bereitstellung des gesetzlich festgelegten Lehrdeputats wird innerhalb der Lehreinheit sichergestellt.

(5) Für die Berufungsverfahren zur Besetzung von Tenure-Track-Professuren findet der Berufsleitfaden der JMU Anwendung. In Ergänzung zu den Vorgaben im Berufsleitfaden sind bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren international ausgewiesene und, wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, ausländische Gutachter/-innen an den Berufungsverfahren zu beteiligen.

§ 6 Persönlicher Entwicklungsplan

(1) Die Entwicklung des/der Tenure-Track-Professors/-in zum/zur unbefristeten W2- oder W3-Professor/-in soll anhand eines persönlichen Entwicklungsplans definiert werden, der die in der Tenure-Track-Phase anvisierten Ziele und wissenschaftlichen Entwicklungsschritte für die Bereiche Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, eigene Personalführungskompetenz und Weiterbildung sowie Gremienarbeit und akademisches Engagement darstellt. Er ist in Abstimmung mit dem/der Dekan/-in zu verfassen.

(2) Grundlage jedes Entwicklungsplans sind die universitätsweiten Kategorien für einen persönlichen Entwicklungsplan (s. Anlage 1), die für das jeweilige Verfahren entsprechend der gegebenen Fächerkultur sowie des individuellen Profils in den genannten Bereichen konkretisiert und bei Bedarf angepasst werden.

(3) Der persönliche Entwicklungsplan kann nach der Ernennung / Einstellung auf Initiative des/der Tenure-Track-Professors/-in im Rahmen des Statusgesprächs (§ 8) in Abstimmung mit dem/der Dekan/-in an veränderte Umstände angepasst werden.

§ 7 Mentoring

(1) Die Fakultät bestellt auf Wunsch des/der Tenure-Track-Professors/-in nach dessen/deren Ernennung / Einstellung bis zu zwei Wissenschaftler/-innen innerhalb oder außerhalb der JMU als Mentoren/-innen. Die Inanspruchnahme eines solchen Mentoring durch den/die Tenure-Track-Professor/-in ist freiwillig.

(2) Der/die Mentor/-in bzw. die Mentoren/-innen begleiten den/die Tenure-Track-Professor/-in für die Dauer der Tenure-Track-Professur und unterstützen ihn/sie in seiner/ihrer wissenschaftlichen und persönlichen Entwicklung. Der/die Mentor/-in bzw. die Mentoren/-innen üben keine Vorgesetztenfunktion gegenüber dem/der Tenure-Track-Professor/-in aus.

(3) Mit dem/der Mentor/-in bzw. den Mentor/-innen sollen regelmäßige, mindestens jährliche Treffen stattfinden. Die Inhalte des Mentorings sind vertraulich und haben für den/die Tenure-

Track-Professor/-in beratenden Charakter. Sie finden an keiner Stelle Eingang in das Evaluationsverfahren des/der Tenure-Track-Professors/-in.

§ 8 Statusgespräche

Der/die Dekan/-in der jeweiligen Fakultät bzw. eine von ihm/ihr als Ansprechpartner/-in für den/die Tenure-Track-Professor/-in benannte Person aus dem Kreis der Professoren und Professorinnen der Fakultät führt jährlich mindestens ein zu dokumentierendes Statusgespräch mit dem/der Tenure-Track-Professor/-in. Inhalt des Gespräches sollen die Fortschritte im Hinblick auf die Erfüllung des persönlichen Entwicklungsplans sein.

TEIL III Ablauf des Tenure-Verfahrens

§ 9 Verfahrenseröffnung

(1) Das Verfahren wird durch einen schriftlichen Antrag des/der Tenure-Track-Professors/-in an den/die Dekan/-in eröffnet. Mit dem Antrag reicht der/die Tenure-Track-Professor/-in einen eigenhändig unterzeichneten Selbstbericht ein (s. Anlage 2). Struktur und Inhalt des Selbstberichtes nehmen Bezug auf den persönlichen Entwicklungsplan.

(2) Der/die Dekan/-in leitet den Antrag und den Selbstbericht umgehend an die Ständige Tenure-Kommission und an den Fakultätsrat weiter. Parallel holt der/die Dekan/-in die Vorschläge des Fakultätsrates für die weiteren Mitglieder der Tenure-Evaluationskommission gemäß § 4 Abs. 2 ein. Des Weiteren fordert er/sie den/die Studiendekan/-in der Fakultät dazu auf, zeitnah eine Stellungnahme zu den Fähigkeiten und Erfahrungen des/der Tenure-Track-Professors/-in in der Lehre abzugeben und ein Votum der Studierenden im Fakultätsrat zur pädagogischen Eignung des/der Tenure-Track-Professors/in einzuholen.

(3) Die Einleitung des Verfahrens erfolgt spätestens ein Jahr vor Auslaufen der Tenure-Track-Professur.

Im Falle eines Tenure-Track aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit (BesGr. W2) in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (BesGr. W2) ist eine Einleitung des Verfahrens frühestens nach zweieinhalb Jahren entsprechend der gesetzlichen Regelung des Art. 8 Abs. 2 Sätze 5 bis 7 BayHSchPG möglich. In allen anderen Fällen kann eine Einleitung nur in besonderen Ausnahmefällen, insbesondere bei

- Erteilung eines externen Rufs an den/die Tenure-Track-Professor/-in
- Verleihung eines herausragenden Preises oder einer herausragenden Förderung einer anerkannten Wissenschaftsorganisation

bereits vorher, frühestens jedoch nach drei Jahren und erfolgreicher Zwischenevaluation (bei W1-Professuren) bzw. zweieinhalb Jahren (bei W2-Professuren mit Tenure-Track nach BesGr. W3) beantragt werden. Das Evaluationsverfahren wird in diesen Ausnahmefällen umgehend in Gang gesetzt.

§ 10 Würdigung des Fakultätsrates

Nach Vorliegen des durch den/die Studiendekan/-in eingeholten Votums der Studierenden des Fakultätsrats und der eigenen Stellungnahme des/der Studiendekans/-in legt der/die Dekan/-in dem Fakultätsrat den Antrag des/der Tenure-Track-Professors/-in zur Beratung vor. Hierzu erhält der Fakultätsrat neben dem Selbstbericht, der Stellungnahme des/der Studiendekans/-

in und dem Votum der Studierenden auch den aktuellen Entwicklungsplan und die Dokumentation der Statusgespräche. Bei Professuren im Bereich des Klinikums ist zusätzlich eine von dem/der Dekan/-in eingeholte Stellungnahme des/der Ärztlichen Direktors/-in erforderlich. Der Fakultätsrat fasst auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen eine Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung des/der Tenure-Track-Professors/-in für die angestrebte Professur auf Lebenszeit. Der/die Dekan/-in leitet diese Würdigung anschließend an die Tenure-Evaluationskommission weiter.

§ 11 Gutachten

(1) Zur Begutachtung der wissenschaftlichen Gesamtleistung des/der Tenure-Track-Professors/-in holt die Tenure-Evaluationskommission mindestens zwei externe Gutachten von international ausgewiesenen Wissenschaftler/-innen ein. Sofern das fachliche Profil der Professur es erfordert, sind dabei ausländische Gutachter/-innen zu beteiligen. Die externen Gutachter/-innen sollen Wissenschaftler/-innen mit Leitungsfunktion sein. Die fachliche und persönliche Unabhängigkeit zwischen Gutachtern/-innen und Tenure-Track-Professor/-in muss gewährleistet sein; es gelten daher die im Berufungsleitfaden der JMU festgelegten Regeln zur Befangenheit von Mitgliedern der Berufungskommission entsprechend. Bei divergierenden Gutachten soll ein weiteres Gutachten nach den gleichen Maßgaben eingeholt werden.

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

§ 12 Persönliches Gespräch

Die Tenure-Evaluationskommission lädt den/die Tenure-Track-Professor/-in nach Eingang der Gutachten zu einem persönlichen Gespräch ein, um über die dokumentierte Forschungsleistung, Lehrerfahrung, Betreuungsleistung, Personalführungskompetenz und das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung sowie weitere Punkte des Selbstberichts zu sprechen und gegebenenfalls offene Fragen zu klären.

§ 13 Entscheidung

(1) Aufgrund des Entwicklungsplanes, des Selbstberichtes, der Würdigung der Fakultät, der Bewertung der wissenschaftlichen Gesamtleistung durch die Gutachten sowie des persönlichen Gesprächs erstellt die Tenure-Evaluationskommission einen zusammenfassenden Bericht in Form einer Gesamtwürdigung und trifft einen endgültigen Beschluss zur Gewährung oder Ablehnung des Tenure (s. Anlage 3).

(2) Bei positivem Beschluss der Tenure-Evaluationskommission erfolgt die Ernennung / unbefristete Einstellung durch den/die Präsidenten/-in.

Bei negativem Beschluss der Tenure-Evaluationskommission gewährt die Universität im Falle von W1-Professuren unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Antrag des/der Tenure-Track-Professors/-in eine Überbrückungsphase von bis zu einem Jahr zur Neuorientierung.

TEIL IV Schlussvorschriften

§ 14 Übergangsvorschriften

Diese Ordnung erstreckt sich auch auf die von der Universitätsleitung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung bereits freigegebenen W 1- bzw. W 2-Professuren mit Tenure-Track.

§ 15 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt mit Wirkung zum 01.04.2020 in Kraft.

Anlage 1

Universitätsweite Kategorien für einen persönlichen Entwicklungsplan

Im persönlichen Entwicklungsplan werden die bis zum Zeitpunkt der Einreichung des Selbstberichtes angestrebten Ziele und wissenschaftlichen Entwicklungsschritte für den/die Tenure-Track-Professor/-in näher beschrieben. Die darin vereinbarten Ziele legen Evaluationskriterien für die Entscheidung über die Tenure-Gewährung fest. Sie sind im Hinblick auf die spätere Evaluation, insbesondere § 9 Abs. 1 Satz 3 der Tenure-Track-Ordnung, möglichst konkret, messbar und terminierbar zu formulieren.

Der persönliche Entwicklungsplan ist von dem/der zu ernennenden / einzustellenden Tenure-Track-Professor/-in vor Ernennung / Einstellung in Abstimmung mit dem/der Dekan/-in zu erstellen. Er wird individuell und unter Berücksichtigung der Fächerkultur sowie des wissenschaftlichen Profils des/der Kandidaten/-in vereinbart, folgt dabei aber der im Folgenden dargestellten, für die gesamte Universität verbindlich vorgegebenen Struktur.

1. Forschung

- Beschreibung des Forschungsprofils und der angestrebten Entwicklungsschritte in der Forschung
- Darlegung der Publikationsziele
- Beschreibung der geplanten Aktivitäten zur Einwerbung von Drittmitteln
- Erläuterung zur interdisziplinären Einbindung sowie zur internationalen Ausrichtung und Präsentation der geplanten Forschung
- Skizze geplanter wissenschaftlicher Kooperationen innerhalb der Universität und mit weiteren Partnern im In- und Ausland
- Skizze geplanter Aktivitäten im Wissenstransfer (Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen

2. Lehre

- Beschreibung des Lehrprofils mit geplanter Einbindung in vorhandene Studiengänge und Erläuterungen zur Breite des Lehrspektrums
- Darstellung der Entwicklung neuer Lehrkonzepte und Lehrmaterialien
- Darstellung des didaktischen Konzepts einschließlich des Einsatzes digitaler Lehrmittel
- Ggf. geplante didaktische Weiterbildung(en)

3. Nachwuchsförderung, eigene Personalführungskompetenz und Weiterbildung

- Persönliches Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Skizze geplanter Aktivitäten zur Erweiterung der eigenen Personalführungs- und Beratungskompetenz
- Ggf. weitere geplante eigene Weiterbildungsmaßnahmen

4. Gremienarbeit und akademisches Engagement

- Kurze Beschreibung zum beabsichtigten Engagement in der universitären Selbstverwaltung und in Wissenschafts- und Standesorganisationen

Anlage 2

Selbstbericht des/der Tenure-Track-Professors/-in

Der Selbstbericht des/der Tenure-Track-Professors/-in besteht aus zwei Teilen, erstens einer persönlichen Stellungnahme sowie zweitens einer Dokumentation. Der/die Tenure-Track-Professor/-in stellt für die externe Begutachtung zusätzlich eine englische Version des Selbstberichts zur Verfügung, sofern dies der jeweiligen Fachkultur entspricht.

1. Persönliche Stellungnahme

Die persönliche Stellungnahme beschreibt die Aktivitäten des/der Tenure-Track-Professors/-in, wobei insbesondere darauf einzugehen ist, inwiefern die einzelnen im persönlichen Entwicklungsplan dargestellten Ziele und Vorhaben wie geplant erreicht und umgesetzt werden konnten. Der Berichtszeitraum ist die Zeitspanne vom Antritt der Professur bis zur Einreichung des Selbstberichtes. Hierbei soll auf die Bereiche Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, eigene Personalführungskompetenz und Weiterbildung sowie Gremienarbeit und akademisches Engagement eingegangen werden. Die Stellungnahme bietet die Gelegenheit, die eigenen Schwerpunkte darzustellen und zu gewichten. Sie soll helfen, die in der nachfolgenden Dokumentation aufgeführten Informationen einzuordnen und zu bewerten. Im Rahmen einer kritischen Selbstevaluation soll der/die Kandidat/-in über Erfolge, aber auch über Herausforderungen, Schwierigkeiten und deren Bewältigung berichten.

Die persönliche Stellungnahme soll mit einem Ausblick auf die zukünftig angestrebte Entwicklung im Rahmen der Lebenszeitprofessur in den oben genannten Bereichen abschließen.

2. Dokumentation

Die von dem/der Tenure-Track-Professor/-in einzureichende Dokumentation soll primär eine faktische Bestandsaufnahme sein, deckt dabei aber die gleichen Kategorien wie die persönliche Stellungnahme ab. Sie umfasst, soweit zutreffend, die folgenden Punkte:

2.1. Forschung

- Publikationen im Berichtszeitraum (unter Kennzeichnung von Veröffentlichungen in Publikationsorganen mit einer wissenschaftlichen Qualitätssicherung)
- Indikatoren für die Rezeption und Bewertung der Veröffentlichungen in der Fachöffentlichkeit
- Eingeladene Vorträge, Beteiligung an bzw. Organisation von Fachtagungen
- Anträge auf Drittmittel sowie eingeworbene Drittmittel (Höhe der Mittel, Fördereinrichtung und -programm)
- Internationalität sowie Interdisziplinarität der Forschungsarbeit
- Beteiligung an Verbundprojekten
- Preise, Auszeichnungen und Stipendien
- Patente und Beteiligung an Ausgründungen

- Wissenschaftliche Kooperationen innerhalb der Universität und mit weiteren Partnern im In- und Ausland
- Aktivitäten im Wissenstransfer bzw. Kooperation mit Praxisbereichen

2.2. Lehre

- Erläuterung zur Einbindung in Studiengänge und zur Breite des Lehrspektrums
- Liste der durchgeführten Lehrveranstaltungen und kurze Darstellung der Lehrinhalte
- Evaluationen der Lehrtätigkeit durch Studierende (mindestens vier repräsentative Evaluationen zu unterschiedlichen Lehrveranstaltungen bzw. Veranstaltungsformaten sind beizulegen)
- Aktivitäten in der Entwicklung neuer Lehrkonzepte
- Mitwirkung an Lehrbüchern und weiteren Lehrmaterialien
- Preise und Auszeichnungen in der Lehre
- Einsatz digitaler Medien zur Förderung der digitalen Kompetenz der Studierenden
- Internationalität der Lehre (z. B. Lehre in englischer Sprache, Betreuung von internationalen Studierenden und Doktoranden/-innen)
- Prüfungstätigkeit
- Teilnahme an didaktischen Fortbildungen

2.3. Nachwuchsförderung, eigene Personalführungskompetenz und Weiterbildung

- Betreute Dissertationen und Studienabschlussarbeiten sowie weitere Aktivitäten in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Eigene Erfahrungen und Leistungen in der Personalführung
- Teilnahme an internen sowie extern angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen

2.4. Gremienarbeit und akademisches Engagement

- Beteiligung an der universitären Gremienarbeit
- Engagement in Wissenschafts- oder Standesorganisationen, Gutachtertätigkeiten

Anlage 3

Gesamtwürdigung der Tenure-Evaluationskommission

Gemäß § 13 Abs. 1 der Tenure-Track-Ordnung erstellt die Tenure-Evaluationskommission einen zusammenfassenden Bericht in Form einer Gesamtwürdigung. Der Bericht endet mit einer abschließenden Entscheidung zur Gewährung oder Ablehnung des Tenure.

Um die Gesamtwürdigungen möglichst einheitlich zu gestalten und dadurch vergleichbar zu machen, sollen diese wie folgt gegliedert sein:

1. Einleitung: Rahmenbedingungen (z. B. Ausstattung) und Maßstäbe der Bewertung
2. Darstellung und Bewertung der Forschungsleistung
3. Darstellung und Bewertung der Lehrleistung
4. Darstellung und Bewertung von Nachwuchsförderung, Personalführung und Weiterbildung
5. Darstellung und Bewertung der Gremienarbeit und des akademischen Engagements
6. Bewertung der Gesamtleistung und Einschätzung der zukünftigen Entwicklungschancen des/der Tenure-Kandidaten/-in im deutschen und internationalen Vergleich
7. Beschluss über die Gewährung bzw. Ablehnung des Tenure