

## **Nichtamtliche Lesefassung**

### **Ordnung zur Besetzung und Evaluierung von Tenure-Track-Professuren – „Tenure-Track-Ordnung“ –**

#### **§ 1 Tenure-Track-Professur**

(1) Insbesondere zur Förderung von Wissenschaftler\*innen in der frühen Karrierephase können sogenannte Tenure-Track-Professuren eingerichtet werden, die nicht unter einem Stellenvorbehalt stehen und im Falle der positiven Tenure-Evaluation die Verstetigung auf eine Lebenszeitprofessur gewährleisten.

(2) Eine Tenure-Track-Professur beinhaltet in der ersten Phase die Besetzung einer Juniorprofessur oder einer befristeten Professur mit Tenure-Option sowie im Falle der positiven Tenure-Evaluation in der zweiten Phase (Tenure-Phase) die Besetzung einer unbefristeten Professur.

(3) Als befristete Stellen mit Tenure-Option in der ersten Phase kommen in Betracht:

- a) eine Juniorprofessur der Besoldungsgruppe W1,
- b) eine Professur der Besoldungsgruppe W2,
- c) in besonderen Fällen eine Professur der Besoldungsgruppe W3.

(4) Als Professur auf Lebenszeit in der Tenure-Phase kommen in Betracht:

- a) eine Professur der Besoldungsgruppe W2,
- b) eine Professur der Besoldungsgruppe W3.

(5) § 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NHG bleibt unberührt.

#### **§ 2 Besetzung von Tenure-Track-Stellen**

(1) <sup>1</sup>Tenure-Track-Stellen werden im Rahmen ordentlicher Bestellungs- oder Berufungsverfahren nach den gesetzlichen Bestimmungen des NHG und der universitären Ordnungen besetzt. <sup>2</sup>Die Juniorprofessuren oder Professuren auf Zeit der Besoldungsgruppe W2 bzw. W3 mit Tenure-Option werden auf Antrag der Fakultät einschließlich eines Finanzierungskonzepts (Freigabeantrag) eingerichtet und freigegeben. <sup>3</sup>Die zur Verstetigung vorgesehene Stelle in der zweiten Phase soll spätestens bei Ablauf der befristeten Beschäftigung zur Verfügung stehen. <sup>4</sup>Die grundsätzlich erforderliche Ausschreibung nach Absatz 3 kann erst erfolgen, wenn das Präsidium festgelegt hat, wie die unbefristet zu besetzende, angemessen auszustattende Professur in der zweiten Phase bei positiver Tenure-Evaluation finanziert und wo sie zugeordnet wird.

(2) Im Freigabeantrag sind die für die (Zwischen-)Evaluationsentscheidung maßgeblichen Evaluationskriterien gemäß § 3 anzugeben.

(3) <sup>1</sup>Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit der Besoldungsgruppe W2 und W3 mit Tenure-Option sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. <sup>2</sup>Auf die Gewährung der Berufung

auf eine Lebenszeitprofessur nach positiver Tenure-Evaluation wird in der Ausschreibung hingewiesen. <sup>3</sup>Ausnahmsweise können Juniorprofessuren mit Tenure-Option auch ohne Ausschreibung ernannt werden; das Nähere zum Ausschreibungsverzicht ergibt sich aus der „Ordnung über die Durchführung von Berufungsverfahren bei Ausschreibungsverzicht“ in der jeweils geltenden Fassung.

(4) An den Bestellungs- oder Berufungsverfahren sind international ausgewiesene Gutachter\*innen und, wenn dies vom fachlichen Profil der Tenure-Track-Professur her förderlich erscheint, auch im Ausland tätige Gutachter\*innen zu beteiligen.

(5) <sup>1</sup>Die Ausschreibung richtet sich insbesondere an externe Wissenschaftler\*innen mit hohem Potenzial. <sup>2</sup>Dabei lässt sich die Universität von der Überlegung leiten, dass es in ihrem Interesse liegt, herausragende Wissenschaftler\*innen schon in einer frühen Karrierephase für den Göttingen Campus zu gewinnen. <sup>3</sup>Interne Bewerber\*innen können in der Regel nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Göttingen wissenschaftlich tätig waren.

### **§ 3 Evaluationskriterien**

(1) <sup>1</sup>Die Gewährung der Lebenszeitprofessur der Besoldungsgruppe W2 beziehungsweise W3 im Tenure-Track-Verfahren setzt eine qualitätsgesicherte, die Standards eines Berufungsverfahrens an der Universität Göttingen einhaltende, positive Tenure-Evaluation voraus. <sup>2</sup>Eine positive Tenure-Evaluation beinhaltet den Berufungsvorschlag.

(2) Evaluationskriterien sind:

- a) in der Forschung: kontinuierliche wissenschaftliche Aktivitäten insbesondere in Form von fachlich anerkannten Publikationen, Vortragstätigkeiten und Drittmiteleinwerbungen sowie eine erkennbare Vernetzung am Göttingen Campus und über den Standort Göttingen hinaus;
- b) in der Lehre: durch die Fakultät anerkannte Lehrtätigkeit in der grundständigen und forschungsorientierten Lehre sowie bei der Betreuung von Qualifikationsarbeiten (z. B. Bachelor- und Master-Arbeiten, Dissertationen);
- c) in der Selbstverwaltung: adäquate Mitwirkung in der universitären Selbstverwaltung;
- d) Förderung von Promovierenden sowie Postdoktorand\*innen gemäß den Leitlinien und Konzepten der Universität;
- e) Personalführung: adäquate Wahrnehmung der Personalführung, die mit den Leitlinien und Konzepten der Universität vereinbar ist (insbesondere in Bezug auf Führungskompetenz, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz).

(3) Bei internationalen Berufungen kann der Erwerb von Sprachkompetenzen des Deutschen bei Bedarf als Evaluationskriterium herangezogen werden.

(4) Ein Fakultätsrat kann fachspezifische Anforderungen für Fächergruppen festlegen, die sich im Rahmen der Evaluationskriterien nach Absatz 2 bewegen müssen oder, soweit sie über diese hinausgehen, der Zustimmung durch das Präsidium bedürfen.

(5) <sup>1</sup>Die grundsätzlichen Evaluationskriterien sollen zum Zeitpunkt der Freigabe der Professur qualitativ und/oder quantitativ durch Beschluss des Fakultätsrats der zuständigen Fakultät näher bestimmt werden. <sup>2</sup>Die zuständige Fakultät legt ihre Evaluationskriterien dem universitären Tenure-Board (§ 4) vor, das dazu Stellung nimmt und diese einmal zurückverweisen kann.

(6) <sup>1</sup>Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Berufungs- bzw. Bestellungsverfahrens werden die konkreten Leistungsanforderungen (Evaluationskriterien), welche die\*der befristet Berufene für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur innerhalb der befristeten Beschäftigungsphase erfüllt haben muss, im Rahmen der von der Fakultät nach Absatz 5 vorgelegten Evaluationskriterien in einer Tenure-Vereinbarung schriftlich vereinbart. <sup>2</sup>Diese wird von dem für Berufungen zuständigen Präsidiumsmitglied, der\*dem Dekan\*in der zuständigen Fakultät und der\*dem befristet Berufenen unterschrieben. <sup>3</sup>Andere als die vereinbarten Evaluationskriterien dürfen nicht zu Lasten der oder des befristet Berufenen berücksichtigt werden.

(7) <sup>1</sup>Die Berufung auf die Lebenszeitprofessur (Tenure) wird gewährt, wenn die in der Tenure-Vereinbarung festgelegten Evaluationskriterien erfüllt worden sind und mithin die erbrachten und zukünftig zu erwartenden Leistungen bezogen auf die in der jeweiligen Alterskohorte üblichen fachlichen und pädagogischen Leistungen im jeweiligen Fachgebiet national beziehungsweise, soweit das Fachgebiet international geprägt ist, international als signifikant überdurchschnittlich erscheinen. <sup>2</sup>Die Alterskohorte umfasst die Wissenschaftler\*innen, die seit etwa der gleichen Zeit eine inhaltlich gleichwertige wissenschaftliche Stelle im jeweiligen Fachgebiet innehaben; hierbei wird § 16 entsprechend berücksichtigt.

#### **§ 4 Universitäres Tenure-Board**

(1) Das Präsidium setzt im Benehmen mit dem Senat ein universitäres Tenure-Board (kurz: Tenure-Board) ein, um universitätsweit einheitliche Bewertungsstandards sowie Transparenz und Verfahrenssicherheit in Tenure-Track-Verfahren zu gewährleisten.

(2) Das Tenure-Board ist wie folgt zusammengesetzt:

a) stimmberechtigte Mitglieder:

aa) vier Hochschullehrer\*innen der Universität Göttingen (jeweils ein\*e Vertreter\*in aus den Bereichen Naturwissenschaften, Lebenswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Geisteswissenschaften), vorgeschlagen vom Dekanekonzil,

ab) vier externe, international ausgewiesene Hochschullehrer\*innen oder Personen in einer vergleichbaren wissenschaftlichen Position (jeweils ein\*e Vertreter\*in aus den Bereichen Naturwissenschaften, Lebenswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Geisteswissenschaften), vorgeschlagen vom Präsidium,

ac) die\*der Leiter\*in einer wissenschaftlichen Einrichtung des Göttingen Campus, vorgeschlagen vom Göttingen Campus Council;

b) das für Berufungen zuständige Präsidiumsmitglied mit beratender Stimme, das den Vorsitz im Tenure-Board führt und im Falle der Verhinderung durch ein anderes Präsidiumsmitglied vertreten wird.

(3) <sup>1</sup>Die Amtszeit der Mitglieder nach Absatz 2 Buchstabe a) beträgt fünf Jahre. <sup>2</sup>Die Amtszeit kann einmal für die Dauer von fünf Jahren verlängert werden. <sup>3</sup>Die Bestellung der Mitglieder zur Umsetzung des Einsetzungsbeschlusses nach Absatz 1 erfolgt durch die\*den Präsidentin\*Präsidenten.

(4) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen des Tenure Boards, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, beratend mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

(5) Ein Mitglied der zuständigen fakultären Tenure-Kommission (§ 5) soll beratend an den Sitzungen des Tenure-Boards teilnehmen.

(6) Das Tenure-Board tagt anlassbezogen, mindestens jedoch einmal im Semester in nichtöffentlicher Sitzung.

(7) <sup>1</sup>Das Tenure-Board kann sich eine Geschäftsordnung zur Organisation der internen Abläufe geben. <sup>2</sup>Das Tenure-Board wird durch das Berufungsmanagement administrativ und konzeptionell unterstützt.

(8) Die universitären Regelungen zu Befangenheiten bei Mitgliedern von Berufungskommissionen gelten entsprechend.

### **§ 5 Fakultäre Tenure-Kommission**

(1) Die Tenure-Evaluation sowie die Zwischenevaluation für Juniorprofessuren mit Tenure-Option werden durch eine hierfür vom zuständigen Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Präsidium einzurichtende, nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften ständige fakultäre Tenure-Kommission (kurz: Tenure-Kommission, vormals Evaluationskommission) durchgeführt, die eine Berufungskommission ist.

(2) <sup>1</sup>Die Tenure-Kommission ist wie folgt zusammengesetzt:

a) die nachfolgenden Personen sollen ständige Mitglieder sein:

aa) die\*der Dekan\*in der zuständigen Fakultät,

ab) drei Mitglieder der Hochschullehrergruppe,

ac) je zwei Mitglieder der Mitarbeitergruppe, der Studierendengruppe und – beratend – der MTV-Gruppe;

b) die nachfolgenden Personen werden für das jeweilige Einzelverfahren bestellt: zwei fachnahe externe Hochschullehrer\*innen als stimmberechtigte Mitglieder.

<sup>2</sup>Bei gemeinsamen Berufungen mit anderen Einrichtungen und im Falle des § 30 Abs. 5 Satz 2 der Grundordnung kann von der in Satz 1 genannten Zusammensetzung der Tenure-Kommission abgewichen werden.

(3) <sup>1</sup>Die Amtszeit der Mitglieder nach Absatz 2 Buchstabe a) beträgt vier Jahre, mit Ausnahme der Mitglieder der Studierendengruppe, deren Amtszeit zwei Jahre beträgt. <sup>2</sup>Die Amtszeit kann einmal verlängert werden.

(4) Den Vorsitz hat die\*der Dekan\*in.

(5) Für die Tenure-Kommission können darüber hinaus verfahrensbezogen bis zu zwei weitere interne fachnahe Hochschullehrer\*innen als beratende Mitglieder bestellt werden.

(6) Die\*der dezentrale Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen der Tenure-Kommission, zu denen sie\*er wie ein Mitglied zu laden ist, beratend mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

(7) Ein Mitglied des universitären Tenure-Boards kann beratend an den Sitzungen der Tenure-Kommission teilnehmen.

(8) <sup>1</sup>Die Tenure-Kommission bestimmt für jedes Evaluationsverfahren aus ihrer Mitte eine\*n Berichterstatter\*in, die\*der einer anderen wissenschaftlichen (Teil-)Einrichtung als die\*der Kandidat\*in angehört. <sup>2</sup>Die\*der Berichterstatter\*in berichtet im Abschlussbericht dem Präsidium, dem Senat und dem universitären Tenure-Board über alle relevanten Schritte des Verfahrens in Textform; im Falle kritischer Verfahrensaspekte informiert sie\*er unverzüglich das für Berufungen zuständige Präsidiumsmitglied und das Tenure-Board. <sup>3</sup>Jedes Kommissionsmitglied hat das Recht, ein Votum zu den Akten zu geben.

(9) Alle Beteiligten sind zu Vertraulichkeit verpflichtet, auch der\*dem Kandidatin\*Kandidaten gegenüber.

## **§ 6 Bestellung von Juniorprofessuren mit Tenure-Option in der ersten Phase**

(1) <sup>1</sup>Die Grundzüge des Bestellungsverfahrens sind gemäß den Berufungsverfahren für Professor\*innen in einem qualitätsgesicherten, regulären Verfahren zu gestalten. <sup>2</sup>Es gelten die Bestimmungen des NHG und der universitären Ordnungen.

(2) <sup>1</sup>Die durch den zuständigen Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Präsidium einzurichtende Auswahlkommission besteht grundsätzlich aus

- a) fünf Mitgliedern der Hochschullehrergruppe, darunter zwei externe,
- b) je einem Mitglied der Studierenden-, der Mitarbeiter- und – beratend – der MTV-Gruppe.

<sup>2</sup>Ist ein\*e Externe\*r stimmberechtigtes Mitglied der Auswahlkommission, kann ihr\*ihm nicht zugleich die Begutachtung obliegen. <sup>3</sup>Von der Zusammensetzung nach Satz 1 kann bei Vorliegen eines sachlichen Grundes abgewichen werden, insbesondere bei gemeinsamen Bestellungsverfahren mit anderen Einrichtungen. <sup>4</sup>Ein Mitglied der Auswahlkommission soll mindestens ein nicht derselben wissenschaftlichen Einrichtung angehörendes, fachnahes Mitglied sein. <sup>5</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen der Auswahlkommission, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, beratend mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

(3) Der Bestellungs-vorschlag soll wenigstens zwei Personen in Reihung umfassen; andernfalls ist eine ausführliche Begründung erforderlich.

(4) Zur Feststellung der Bestellbarkeit übermittelt die\*der Bewerber\*in mit der Bewerbung Angaben insbesondere zur Dauer ihrer oder seiner bisherigen Promotions- und Beschäftigungsphase und zu Betreuungs- und Pflegezeiten.

### **§ 7 Zwischenevaluation von Juniorprofessuren mit Tenure-Option**

(1) <sup>1</sup>Die Einleitung der Zwischenevaluation erfolgt auf Antrag der\*des Kandidatin\*Kandidaten an die\*den Dekan\*in der zuständigen Fakultät <sup>2</sup>Die Aufforderung zur Einleitung der Zwischenevaluation soll von der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung jeweils im vierten Semester der zu evaluierenden Juniorprofessur an die\*den Kandidatin\*Kandidaten gerichtet werden; die Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung informiert hierüber zugleich die\*den Dekan\*in. <sup>3</sup>Das Verfahren soll spätestens zwei Monate vor Ablauf der ersten dreijährigen Beschäftigungsphase abgeschlossen sein.

(2) <sup>1</sup>Auf der Grundlage eines von der\*dem Juniorprofessor\*in verfassten Berichts (Anlage) wird ein Bewertungsvorschlag für die Zwischenevaluation erstellt. <sup>2</sup>Zuständig für die Erstellung des Bewertungsvorschlags ist der Fakultätsrat. <sup>3</sup>Der Bewertungsvorschlag wird durch die fakultäre Tenure-Kommission vorbereitet.

(3) <sup>1</sup>Für die Zwischenevaluation der Leistungen insbesondere in der Lehre und in der Forschung (im Folgenden: Zwischenevaluation) gelten die Evaluationskriterien nach § 3. <sup>2</sup>Für die Beurteilung der Forschungsleistung sind mindestens zwei externe Gutachten einzuholen. <sup>3</sup>Die Lehrevaluation soll durch die\*den Studiendekan\*in unter Beteiligung der Studierenden stattfinden. <sup>4</sup>Die Tenure-Kommission soll die\*den Juniorprofessor\*in vor ihrer Entscheidung

über die Bewertungsempfehlung für den Fakultätsrat zur mündlichen Anhörung (einschließlich eines wissenschaftlichen Vortrags) in der Tenure-Kommission laden.

(4) <sup>1</sup>Die Tenure-Kommission legt den Bewertungsvorschlag über das Tenure-Board, das dazu Stellung nimmt und diesen einmal zurückverweisen kann, dem zuständigen Fakultätsrat vor.

<sup>2</sup>Der Fakultätsrat beschließt den Bewertungsvorschlag.

(5) Den Bewertungsvorschlag legt der Fakultätsrat mit einer Stellungnahme der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität dem Präsidium vor.

(6) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Zwischenevaluation trifft das Präsidium. <sup>2</sup>Das Ergebnis der Zwischenevaluation wird der\*dem Juniorprofessor\*in in einem persönlichen Gespräch durch die\*den Dekan\*in und das für Berufungen zuständige Präsidiumsmitglied mitgeteilt. <sup>3</sup>Ein Mitglied des Tenure-Boards kann an diesem Gespräch teilnehmen. <sup>4</sup>Das Gespräch ist angemessen in Textform zu dokumentieren und die Dokumentation ist an die Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung weiterzuleiten.

(7) Bei negativer Zwischenevaluation kann in Ausnahmefällen auf begründeten Antrag der Fakultät in Textform das Dienstverhältnis gemäß § 30 Abs. 4 Satz 3 NHG um bis zu ein Jahr verlängert werden.

### **§ 8 Berufung von W2- und W3-Professuren auf Zeit mit Tenure-Option**

<sup>1</sup>Es ist ein qualitätsgesichertes, reguläres Berufungsverfahren für Professor\*innen durchzuführen. <sup>2</sup>Es gelten die Bestimmungen des NHG und der universitären Ordnungen.

### **§ 9 Zwischenberatung bei W2- und W3-Professuren auf Zeit mit Tenure-Option**

(1) <sup>1</sup>Zur Orientierung, ob aufgrund der bisherigen Leistungen das Erfüllen der Evaluationskriterien bis zur Tenure-Evaluation möglich erscheint, wird eine Zwischenberatung unter Beachtung der Evaluationskriterien im Sinne des § 3 durchgeführt. <sup>2</sup>Die\*der Berufene legt im dritten Jahr des befristeten Beschäftigungsverhältnisses dem zuständigen Dekanat einen Bericht vor (Anlage), für den die Evaluationskriterien maßgeblich sind.

(2) Den Bericht sowie in der Regel zwei, mindestens aber ein externes Gutachten legt das Dekanat über das Tenure-Board, das dazu Stellung nimmt, dem für Berufungen zuständigen Präsidiumsmitglied vor.

(3) Auf der Grundlage des Zwischenberichtes, der Gutachten sowie der Stellungnahme des Tenure-Boards erfolgt die Bewertung der Leistungen der\*des Professorin\*Professors einvernehmlich durch die\*den Dekan\*in und das für Berufungen zuständige Präsidiumsmitglied.

(4) <sup>1</sup>Die Ergebnisse der Zwischenberatung und die daraus folgenden Empfehlungen für die Erfüllung der Evaluationskriterien bis zur Tenure-Evaluation werden der\*dem Professor\*in in einem strukturierten Statusgespräch durch die\*den Dekan\*in und das für Berufungen

zuständige Präsidiumsmitglied mitgeteilt. <sup>2</sup>Ein Mitglied des Tenure-Boards kann an diesem Gespräch teilnehmen. <sup>3</sup>Das Gespräch ist angemessen in Textform zu dokumentieren und die Dokumentation ist an die Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung weiterzuleiten.

(5) Die Zwischenberatung soll nach der Hälfte der Befristungsdauer, spätestens aber dreißig Monate nach Beginn der Beschäftigungsphase, abgeschlossen sein.

### **§ 10 Statusgespräche**

(1) <sup>1</sup>Mindestens einmal jährlich führt die\*der Dekan\*in ein Statusgespräch zum bisherigen Stand der Entwicklung und dem voraussichtlichen Erfüllen der Evaluationskriterien (§ 3) durch. <sup>2</sup>Die geschäftsführende Leitung der wissenschaftlichen Einrichtung, der die (Junior-)Professur zugeordnet ist, kann beratend an diesem Gespräch teilnehmen. <sup>3</sup>Der Inhalt und das Ergebnis des Gespräches sind angemessen in Textform zu dokumentieren und die Dokumentation ist an die Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung weiterzuleiten. <sup>4</sup>Die\*der Dekan\*in kann diese Aufgaben auf ein anderes Dekanatsmitglied aus der Hochschullehrergruppe übertragen.

(2) Im Jahr der Zwischenevaluation bzw. Zwischenberatung entfällt das Statusgespräch.

### **§ 11 Mentoring**

(1) Die Universität ermöglicht ein Mentoringprogramm; die Teilnahme daran ist freiwillig.

(2) Die\*der Mentor\*in kann aus der eigenen oder einer anderen Fakultät stammen.

(3) <sup>1</sup>Das Präsidium benennt im Benehmen mit dem Senat aus der Gruppe der Professor\*innen Personen, die als Mentor\*innen zur Verfügung stehen. <sup>2</sup>Bei gewünschter Teilnahme der\*des Kandidatin\*Kandidaten wird in diesem Rahmen eine Person aus der Mentorengruppe von der\*dem jeweiligen Tenure-Track-Professor\*in ausgewählt. <sup>3</sup>Sollte sich innerhalb der Mentorengruppe keine geeignete Person befinden, kann die\*der Kandidat\*in ein den jeweiligen Wünschen und Erwartungen entsprechendes Mitglied aus der Gruppe der Professor\*innen vorschlagen. <sup>4</sup>Im Falle des Ausscheidens einer\*eines Mentorin\*Mentors kann das Mentorenverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen und mit Zustimmung des für Berufungen zuständigen Präsidiumsmitglieds fortgesetzt werden. <sup>5</sup>Alternativ kann ein\*e neue\*r Mentor\*in ausgewählt werden.

(4) Die\*der Mentor\*in begleitet die\*den Tenure-Track-Professor\*in bis zum Abschluss des Tenure-Track-Verfahrens.

### **§ 12 Tenure-Evaluation**

(1) <sup>1</sup>Die Einleitung der Tenure-Evaluation erfolgt auf Antrag der\*des Kandidatin\*Kandidaten an die\*den Dekan\*in der zuständigen Fakultät. <sup>2</sup>Die Aufforderung zur Einleitung der Tenure-

Evaluation soll von der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung spätestens ein Jahr vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses an die\*den Kandidatin\*Kandidaten gerichtet werden; die Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung informiert hierüber zugleich die\*den Dekan\*in.

(2) Das Ergebnis der Tenure-Evaluation soll spätestens vier Monate vor Ende des Befristungszeitraumes der\*dem Kandidatin\*Kandidaten mitgeteilt werden.

(3) <sup>1</sup>Ausgangspunkt der Tenure-Evaluation ist ein von der\*dem Kandidatin\*Kandidaten vorgelegter Bericht (Anlage). <sup>2</sup>Zur Prüfung, ob die Angaben im Bericht zutreffend sind, kann die Tenure-Kommission unter anderem Mitglieder und Angehörige der Universität, insbesondere der\*dem Kandidatin\*Kandidaten zugeordnete Beschäftigte, anhören.

(4) <sup>1</sup>Für die Begutachtung werden international ausgewiesene Gutachter\*innen und, soweit dies vom fachlichen Profil der Professur her förderlich erscheint, im Ausland tätige Gutachter\*innen bestellt. <sup>2</sup>Die Tenure-Kommission erstellt einen Vorschlag für Gutachter\*innen, der fünf auswärtige sachverständige Personen umfassen soll, und legt ihn dem Tenure-Board vor, das ihn einmalig zurückverweisen kann.

(5) <sup>1</sup>Das Tenure-Board erklärt sein Benehmen zu den vorgeschlagenen Gutachter\*innen. <sup>2</sup>Die Tenure-Kommission bestellt auf der Grundlage dieses Vorschlags in der Regel fünf, mindestens aber drei Gutachter\*innen.

(6) <sup>1</sup>Lehnt das Tenure-Board den Vorschlag der Tenure-Kommission ab, unternehmen die beiden Gremien einen Einigungsversuch; kommt eine Einigung nicht zustande, bestellt die Tenure-Kommission drei Gutachter\*innen auf Grundlage des Vorschlags nach Absatz 4. <sup>2</sup>Das Tenure-Board bestellt in dem Fall, dass keine Einigung zustande kommt, zusätzlich eine\*n weitere\*n Gutachter\*in für das weitere Verfahren, die\*der nicht durch die Tenure-Kommission vorgeschlagen worden sein muss.

(7) Die Tenure-Kommission holt zur Bewertung der Lehrleistungen von der\*dem zuständigen Studiendekan\*in eine im Benehmen mit der zuständigen Studienkommission zu verfassende Stellungnahme in Textform ein.

(8) <sup>1</sup>Die Tenure-Kommission soll die Ergebnisse gleichwertiger externer Begutachtungen berücksichtigen, insbesondere die Evaluationsergebnisse der Deutschen Forschungsgemeinschaft. <sup>2</sup>Die Tenure-Vereinbarung und die Ergebnisse der Zwischenevaluation bzw. Zwischenberatung werden von der Tenure-Kommission und allen weiteren Entscheidungsgremien gemäß § 13 bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt.

(9) Die Tenure-Kommission lädt die\*den Kandidatin\*Kandidaten zu einem universitätsöffentlichen Vortrag über ein selbstgewähltes wissenschaftliches Thema mit anschließender Diskussion ein.

(10) Vor der Entscheidung über die Evaluationsempfehlung wird die\*der Kandidat\*in zur mündlichen Anhörung durch die Tenure-Kommission eingeladen.

(11) Leistungen oder Umstände, die erst nach Einreichung des Berichts gemäß Anlage bekannt werden, können bis zur Entscheidung über die Evaluationsempfehlung berücksichtigt werden; bei den Gutachter\*innen kann eine Ergänzung zum Gutachten eingeholt werden.

(12) Die Tenure-Kommission legt das Evaluationsergebnis als Empfehlung des Evaluationsvorschlags über das Tenure-Board, das dazu Stellung nimmt und diese einmal zurückverweisen kann, dem Fakultätsrat der zuständigen Fakultät vor.

### **§ 13 Evaluationsentscheidung und Berufung**

(1) Der Fakultätsrat beschließt den Evaluationsvorschlag.

(2) <sup>1</sup>Den Evaluationsvorschlag legt der Fakultätsrat über den Senat, der dazu Stellung nimmt und ihn einmal zurückverweisen kann, mit einer Stellungnahme der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität dem Präsidium vor. <sup>2</sup>Der Evaluationsvorschlag soll vom Präsidium zurückverwiesen werden, wenn die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte der Universität eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags geltend macht; § 42 Abs. 4 Satz 3 NHG gilt entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Das Präsidium entscheidet über den Evaluationsvorschlag und legt ihn dem Stiftungsausschuss der Universität mit der Stellungnahme des Senats zur Entscheidung vor. <sup>2</sup>Die\*der Kandidat\*in ist vor einer negativen Entscheidung in Textform oder mündlich durch das Präsidium anzuhören. <sup>3</sup>Im Falle seiner negativen Entscheidung über den Evaluationsvorschlag erteilt die\*der Präsident\*in der\*dem Kandidatin\*Kandidaten einen schriftlichen Bescheid.

(4) Im Falle einer positiven Entscheidung über den Evaluationsvorschlag erfolgt die Ernennung als Professor\*in in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im Anschluss an die befristete Stelle.

### **§ 14 Abweichungen in Ausnahmefällen**

<sup>1</sup>Wenn dies erforderlich ist, um bei einem Ruf von einer anderen Hochschule oder dem Angebot einer vergleichbaren Stelle jemanden durch Gewährung einer Dauerstelle an der Georg-August-Universität Göttingen zu halten, und ein Antrag der\*des Kandidatin\*Kandidaten vorliegt, gelten abweichend von § 12 die folgenden Bestimmungen. <sup>2</sup>An die Stelle der Empfehlung durch die zuständige fakultäre Tenure-Kommission treten eine begründete Darlegung von Fachvertreter\*innen in Textform sowie zur Bewertung der Leistungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung mindestens zwei Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen. <sup>3</sup>Das Tenure-Board nimmt zur Darlegung der Fachvertreter\*innen Stellung und kann diese einmal zurückverweisen. <sup>4</sup>Im Falle einer vorzeitigen positiven Entscheidung über den Evaluationsvorschlag erfolgt die Ernennung als Professor\*in in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Abschluss des Evaluationsverfahrens.

## **§ 15 Regelungen für gemeinsame Bestellungen bzw. Berufungen**

Sofern eine befristete Stelle mit Tenure-Option gemeinsam mit einem externen Partner besetzt wurde, ist dieser Partner bei der Zwischenevaluation bzw. Zwischenberatung und der Tenure-Evaluation mindestens in Form einer Stellungnahme einzubeziehen.

## **§ 16 Chancengleichheit**

(1) <sup>1</sup>Soweit eine Stelle befristet ist, ist das Beamten- beziehungsweise Arbeitsverhältnis gemäß § 21a NHG auf Antrag der\*des Stelleninhaberin\*Stelleninhabers im Falle von Freistellungen (insbesondere Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung beispielsweise aufgrund der Betreuung eines Kindes oder einer\*eines pflegebedürftigen Angehörigen, Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit u.a.) oder Teilzeitbeschäftigungen zu verlängern. <sup>2</sup>Die Zwischenevaluation beziehungsweise die Tenure-Evaluation verschieben sich um den entsprechenden Zeitraum.

(2) <sup>1</sup>Die Frist für die Durchführung der Zwischenevaluation kann auf Antrag der\*des Stelleninhaberin\*Stelleninhabers in folgenden Fällen später terminiert werden:

- a) anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes,
- b) bei Betreuung eines minderjährigen Kindes,
- c) bei Betreuung einer\*eines pflegebedürftigen Angehörigen,
- d) bei Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen.

<sup>2</sup>Dabei ist jedoch zwingend die Dauer der Professur angemessen zu berücksichtigen, sodass eine Zwischenevaluation weiterhin zeitlich möglich und sinnvoll ist. <sup>3</sup>Der Antrag ist über die\*den Dekan\*in an die\*den Präsidentin\*Präsidenten zu richten.

(3) Bei der Bewertung von Leistungen werden die wissenschaftliche Laufbahn („akademisches Alter“), persönliche Umstände und Lebensumstände (zum Beispiel Behinderungen, chronische Erkrankungen, Elternzeit, Pflege von Angehörigen) und wissenschaftsrelevante Beiträge zum Wohle der Allgemeinheit angemessen berücksichtigt.

## **§ 17 Allgemeine Bestimmungen**

(1) <sup>1</sup>Mündlich oder persönlich vorzunehmende Verfahrensschritte (insbesondere Anhörungen und Vorträge) werden in natürlicher Präsenz durchgeführt. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann die fakultäre Tenure-Kommission mit der Mehrheit ihrer Mitglieder und der Mehrheit der ihr angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe (doppelte absolute Mehrheit) im Einvernehmen mit dem für Berufungen zuständigen Präsidiumsmitglied entscheiden, die Verfahrensschritte nach Satz 1:

- a) ausschließlich im Wege der Bild- und/oder Tonübertragung (z. B. Videokonferenz) oder

b) als Mischform und jeweils nach freier Entscheidung der\*des jeweiligen Kandidatin\*Kandidaten in natürlicher Präsenz oder im Wege der Bild- und/oder Tonübertragung durchzuführen.

<sup>3</sup>Die Entscheidungen nach Satz 2 sind im Berufungsordner zu dokumentieren. <sup>4</sup>Soweit ein Verfahrensschritt hochschulöffentlich stattfindet und ganz oder teilweise im Wege der Bild- und/oder Tonübertragung durchgeführt wird, wird die Hochschulöffentlichkeit in der Weise hergestellt, dass Mitglieder oder Angehörige der Universität auf Anmeldung die Übertragung verfolgen können, soweit dies mit vertretbarem Aufwand möglich ist; die Anmeldung soll wenigstens zwei Tage vor der Sitzung in Textform an die\*den Vorsitzende\*n der Tenure-Kommission gerichtet werden. <sup>5</sup>Die Aufzeichnung einer Bild- und/oder Tonübertragung oder die Ermöglichung der Beobachtung durch Dritte ist unzulässig.

(2) Gutachten sind in Textform einzureichen.

### **§ 18 Besondere Bestimmungen für die Universitätsmedizin Göttingen**

(1) <sup>1</sup>In Angelegenheiten der UMG tritt der Vorstand der UMG an die Stelle des Präsidiums. <sup>2</sup>In Angelegenheiten der UMG tritt der Fakultätsrat der Medizinischen Fakultät, soweit § 63h Abs. 3 NHG nichts Abweichendes bestimmt, an die Stelle des Senats. <sup>3</sup>Bei § 13 Abs. 3 tritt der Stiftungsausschuss Universitätsmedizin an die Stelle des Stiftungsausschusses Universität.

(2) <sup>1</sup>In Angelegenheiten der UMG gelten weder der § 4 dieser Ordnung noch die §§ 3 Abs. 5 Satz 2, 5 Abs. 7, 7 Abs. 6 Satz 3, 12 Abs. 5 Satz 1, 12 Abs. 6; die §§ 5 Abs. 8 Satz 2, 7 Abs. 4 Satz 1, § 12 Abs. 4 Satz 2 und 12 Abs. 12 gelten unter der Weglassung des dort benannten Tenure-Boards entsprechend.

(3) <sup>1</sup>In Angelegenheiten der UMG gelten die §§ 9 und 10 dieser Ordnung nicht. <sup>2</sup>Abweichend von §5 Abs. 1 Satz 1 können in der UMG mehrere Tenure-Kommissionen, z. B. für W1-, W2- oder W3-Tenure-Track-Professuren, eingerichtet werden, die an das Dekanat berichten. <sup>3</sup>Die Aufforderungen zur Einleitung der Zwischen- bzw. Tenure-Evaluation nach § 7 Abs. 1 Satz 2 und § 12 Abs. 1 Satz 2 erfolgen in der UMG durch das Dekanat.

(4) Das Ergebnis der Zwischenevaluation nach § 7 wird Juniorprofessor\*innen in der UMG abweichend von § 7 Abs. 6 in einem persönlichen Gespräch mit der\*dem Dekan\*in (zugleich Vorstand Forschung und Lehre sowie Vorstandssprecher\*in) und der\*dem Studiendekan\*in mitgeteilt.

(5) <sup>1</sup>Vorstand und Fakultätsrat können für die UMG von § 7 Abs. 2 sowie § 12 Abs. 3 abweichende Berichtsmuster beschließen. <sup>2</sup>Die Bestimmungen des § 63h Abs. 3 NHG sind zu beachten. <sup>3</sup>Abweichend von § 3 und § 5 kann die UMG weitere Bestimmungen im Rahmen einer Ergänzungsordnung beschließen. <sup>4</sup>Abweichend von § 17 gelten für die UMG die Bestimmungen des § 6 der „Ergänzungsordnung der Universitätsmedizin Göttingen zur Qualitätssicherung in Berufungs- und Bestellungsverfahren – UMG-QS-BV-O“.

## **§ 19 Inkrafttreten und Übergangsregelungen**

- (1) Diese Ordnung tritt nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen I der Universität Göttingen zum 01.04.2025 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten nach Absatz 1 treten der zweite und dritte Abschnitt der „Ordnung zur Besetzung von Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit sowie von Tenure-Track-Professuren – BaZ-TT-O“ (Aktuelle Fassung vom 31.03.2023, Amtliche Mitteilungen I Nr. 10 vom 30.03.2023 S. 292 ff.) außer Kraft.
- (3) Auf Professor\*innen, die bis zum Inkrafttreten dieser Ordnung unter den Bedingungen der Ordnung zur Besetzung von Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit sowie von Tenure-Track-Professuren – BaZ-TT-O in der Fassung vom 31.03.2023 (Amtliche Mitteilungen I Nr. 10 vom 30.03.2023 S. 292 ff.) ernannt worden sind, sind der zweite und dritte Abschnitt dieser Ordnung weiterhin bis zum Abschluss des Tenure-Verfahrens anzuwenden; hiervon abweichend kann in einer Tenure-Vereinbarung vereinbart werden, dass für eine\*n Professor\*in nach Halbsatz 1 auf deren\*dessen Antrag die vorliegende Tenure-Track-Ordnung gilt.
- (4) Diese Ordnung soll innerhalb von sechs Jahren nach ihrem Inkrafttreten überprüft werden.

**Anlage zu § 7 Abs. 2, § 9 Abs. 1 und § 12 Abs. 3**

**Bericht der\*des Kandidatin\*Kandidaten bei der Zwischenevaluation bzw. -beratung  
sowie bei der Tenure-Evaluation – Berichtsmuster**

- a) Selbstbericht der\*des Kandidatin\*Kandidaten
- b) Reflexionsbogen der\*des Kandidatin\*Kandidaten

# Selbstbericht der\*des Kandidatin\*Kandidaten

## Erläuterungen zum Selbstbericht:

Der Selbstbericht stellt eine Betrachtung des zurückliegenden Zeitraumes seit Ernennung zur\*zum Juniorprofessor\*in bzw. zur\*zum Professor\*in auf Zeit an der Universität Göttingen dar. Auf Basis der vorliegenden Angaben sollen die bisher erreichten Leistungen dargestellt werden.

Bitte füllen Sie zunächst den Selbstbericht aus und erst dann den Reflexionsbogen.

Name, Vorname:	
Fakultät:	

### 1. Leistungen in der Forschung

#### 1.1 Drittmittelfinanzierten Forschungsprojekte:

*Hinweis → Eine Übersicht über die eingeworbenen Drittmittel kann für Sie von der Abteilung Finanzen und Controlling, Bereich Controlling erstellt werden.*

--

#### 1.2 Publikationen:

*Hinweis → Eine Liste der in FACTScience erfassten Publikationen kann für Sie von der Abteilung Finanzen und Controlling, Bereich Controlling erstellt werden. Die Publikationen sind dabei zwischen peer-reviewed und nicht peer-reviewed zu unterscheiden.*

--

#### 1.3 Forschungspreise:

Bezeichnung	Dotation

#### 1.4 Transferleistungen (z. B. Ausgründungen, Verwertung eigener Patente, Wissenschaftstransfer in die Praxis, Industriekooperationen ohne Auftragsforschung):

<i>Bitte auch den Zeitpunkt bzw. Zeitraum angeben:</i>
--

**1.5 Vorträge und Posterpräsentationen auf Fachkonferenzen (hervorzuhebende Aktivitäten bitte unter „Anmerkungen“ ergänzen, wie z. B. eingeladene\*r Sprecher\*in, Keynote Speaker, Vortrag auf begutachteter Konferenz, Bewerbungsvortrag):**

Datum, Ort	Veranstaltung	Titel	Anmerkungen

**1.6 Organisation von Konferenzen, Workshops, Arbeitsgruppen im Rahmen von Tagungen u. Ä.:**

Datum, Ort	Veranstaltung

**1.7 Gutachtertätigkeiten (z. B. als DFG-Fachgutachter\*in):**

Bezeichnung	Organisation	Zeitraum

**1.8 Weitere Leistungen in der Forschung:**

--

**2. Leistungen in der Lehre**

**2.1 Lehrveranstaltungen:**

Semester	Veranstaltungstyp und -titel	LVS

**2.2 Lehrevaluation (bitte keine Evaluationsbögen beifügen):**

--

**2.3 Preise und/oder überregionale Auszeichnungen für Lehre:**

<i>Bezeichnung</i>
--------------------

**2.4 Verfassen von Lehrbüchern:**

--

**2.5 Weitere Leistungen in der Lehre (z. B. Betreuung und Integration internationaler Studierender; Schärfung des Profils der jeweiligen Fakultät und/oder der Universität in der Fort- und Weiterbildung; Prüfungsbelastung; Erstbetreuung von Bachelor- und Masterarbeiten):**

--

**3. Mitwirkung in der Selbstverwaltung:**

**3.1 Mitwirkung in der universitären Selbstverwaltung:**

<b>Funktion</b>	<b>Zeitraum</b>

**3.2 Übernahme von Funktionen in wissenschaftlichen Organisationen; Berufung in nationale und/oder internationale Beratungs- oder Entscheidungsgremien:**

<b>Bezeichnung</b>	<b>Organisation</b>	<b>Zeitraum</b>

**4. Förderung von Promovierenden sowie Postdoktorand\*innen (z. B. Erstbetreuung von Promovierenden, Mitgliedschaft in Betreuungsausschüssen, Schaffung und Leitung von Promotionsstudiengängen, Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen; Förderung von Nachwuchsgruppenleiter\*innen sowie Postdoktorand\*innen):**

--

**5. Personalführung (insbesondere in Bezug auf Führungskompetenz, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz, z. B. Teilnahme an Weiterbildungen):**

**6. Weitere Leistungen:**

**6.1 Beiträge im Bereich Chancengleichheit und Diversität:**

**6.2 Beiträge im Bereich Studienqualitätsmanagement:**

**6.3 Beiträge im Bereich Wissenschaftskommunikation/Öffentlichkeitsarbeit:**

**6.4 Weitere Beiträge zum Wohle der Allgemeinheit:**

**7. Ergänzende Angaben (optional):**

*Hinweis → Hier können Sie freiwillig ergänzende Informationen anführen, wenn diese aus Ihrer Sicht für die angemessene Bewertung Ihrer Leistungen relevant sind. Diese können sich beispielsweise beziehen auf Ausfallzeiten bedingt durch Mutterschutz, Elternzeit, eine Behinderung oder langfristige Erkrankung, die Pflege von Angehörigen sowie auf pandemiebedingte Ausfallzeiten. Darüber hinaus können Sie weitere biographische Merkmale angeben, wie etwa ein familiärer Hintergrund als Erstakademiker\*in, das Absolvieren von Pflicht- und Freiwilligendiensten oder migrationsbedingte Aspekte (z. B. Fluchterfahrung, Asylverfahren, Spracherwerb).*

*In der Bewertung Ihrer Leistungen können Ihre Angaben zu Ausfallzeiten oder biographischen Besonderheiten angemessen zu Ihren Gunsten berücksichtigt werden.*

# Reflexionsbogen der\*des Kandidatin\*Kandidaten

## Erläuterungen zum Bogen:

Der Reflexionsbogen bezieht sich auf Ihre künftigen Vorhaben und Absichten in den Bereichen Forschung, Lehre, Selbstverwaltung, Förderung von Promovierenden und Postdoktorand\*innen sowie Personalführung. Bitte füllen Sie zunächst den Selbstbericht aus und reflektieren Sie auf dieser Grundlage, in welchen Bereichen Sie sich an der Universität Göttingen weiterentwickeln möchten.

Zur Orientierung für die inhaltliche Gestaltung des Reflexionsbogens finden Sie zu den einzelnen Leistungsbereichen jeweils Leitfragen und einschlägige Beispiele. Bitte verstehen Sie diese vor allem als Anregung, um Ihre eigenen Leistungen einzuordnen und neue Ziele zu formulieren. Die Erwartung ist nicht, dass Sie zu jedem der genannten Aspekte Stellung nehmen, gerne können Sie auch auf der Grundlage Ihrer Planungen individuelle Punkte ergänzen.

**Wir bitten Sie, den maximalen Umfang von insgesamt fünf Seiten nicht zu überschreiten.**

Name, Vorname:

Fakultät:

## Leistungsbereiche

### Bereich: Forschung

#### Wie werden Sie Ihre Forschungsaktivitäten in Zukunft ausrichten?

- **Forschungsthemen (Originalität, Innovativität)**
- **Antragstellungen im Dritt-/Sondermittelbereich, geeignete Förderformate**  
(u. a. Antragstellung als Einzel-/Mitantragsteller\*in; Projektform wie z. B. Einzelprojekt, koordinierte Projekte, Verbundprojekte etc.; Mittelart wie z. B. Sachmittel, Stipendien, Großgeräte etc.; Fördergeber wie z. B. DFG, EU, BMBF, Industrie, Stiftungen)
- **Erhöhung der (inter-)nationalen Sichtbarkeit**  
(u. a. Publikationen; Forschungsk Kooperationen regional, national und international; Vortragstätigkeit; Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien; Auslandsaufenthalte)
- **Interdisziplinäre Ausrichtung der Forschung, geeignete Kooperationspartner**
- **Aktivitäten im Bereich des Wissenstransfers**  
(u. a. Transferaktivitäten in Wirtschaft, Verwaltung, Politik bzw. Kooperation mit Praxisbereichen; Aktivitäten in den Handlungsfeldern Ausgründungen/Gründungsunterstützung sowie Schutz und Verwertung von geistigem Eigentum)

## Bereich: Lehre

### Wie werden Sie zukünftig Ihre Lehre gestalten?

- **Entwicklungspotentiale in der Lehre**

*(u. a. Entwicklung bzw. Einführung neuer Lehrinhalte, Lehrkonzepte bzw. Lehrformate; Didaktik wie z. B. Kommunikation, Präsentation von Wissen, Lehrmaterial etc.; Einsatz von Multimedia und Förderung der Multimedia-Kompetenz der Studierenden; hochschuldidaktische Weiterbildung; Digitalisierung der Lehre)*

- **Internationalisierung der Lehre**

*(u. a. Betreuung von Austauschstudierenden oder internationalen Doktorand\*innen; Teilnahme an internationalen Hochschulkooperationen; Lehrangebote in englischer Sprache oder anderen Fremdsprachen)*

## Bereich: Selbstverwaltung

### Wo sehen Sie Ihren Beitrag im Bereich der akademischen Selbstverwaltung?

- **Universitäre Selbstverwaltung**

*(u. a. Ausübung einer Wahlfunktion innerhalb der Fakultät oder vergleichbarer Ämter; aktive Mitwirkung im Hochschulmanagement; Unterstützung der allgemeinen Strategieprozesse der Universität)*

- **Funktionen in wissenschaftlichen Organisationen**

*(u. a. Tätigkeiten für Wissenschaftsorganisationen; Herausgeberschaft wissenschaftlicher Zeitschriften mit Begutachtungssystem)*

## Bereich: Förderung von Promovierenden und Postdoktorand\*innen

### Wie werden Sie zukünftig Promovierende und Postdoktorand\*innen unterstützen? Wo sehen Sie diesbezüglich die größten Herausforderungen in Ihrem Fachgebiet? Worin besteht Ihr konkreter Beitrag zur Förderung junger Talente?

*(u. a. Erstbetreuung von Promovierenden, Mitgliedschaft in Betreuungsausschüssen; Entwicklung und Leitung von Promotionsstudiengängen, Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen; Internationalisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses)*

## Bereich: Personalführung

### Wie schätzen Sie aktuell Ihre Leistungen in der Personalführung ein? Welche Änderungen möchten Sie ggf. vornehmen? Welche Führungskompetenzen planen Sie weiterzuentwickeln?

*(u. a. Ausweitung der Führungserfahrungen wie z. B. Leitung von Arbeitsgruppen; gender- und diversitätssensible Personalführung; Teilnahme an Weiterbildungen, z. B. zu Führungs- und Kommunikationsverhalten; Erwerb überfachlicher Kompetenzen; Teilnahme an Veranstaltungen zur guten wissenschaftlichen Praxis oder am Qualifizierungsprogramm)*