

Ordnung der Technischen Universität Braunschweig zur Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im Tenure-Track-Verfahren (Tenure-Track-Ordnung)

Auf der Grundlage des § 26 Absatz 1 Satz 4 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 15.06.2017 (Nds. GVBl. S. 172), hat der Senat gemäß § 41 Abs. 1 Satz 1 NHG auf Vorschlag des Präsidiums am 16.09.2020 die nachfolgende Ordnung zur Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im Tenure-Track-Verfahren beschlossen.

Präambel

Mit der Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im Tenure-Track-Verfahren soll exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine frühzeitige und attraktive Karriereperspektive sowie die Planbarkeit des wissenschaftlichen Karrierewegs an der TU Braunschweig eröffnet werden. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit hohem Potenzial sollen bereits in einem frühen Karrierestadium für die TU Braunschweig gewonnen und langfristig gebunden werden. Dabei sollen insbesondere die Grundsätze der Transparenz und Chancengerechtigkeit berücksichtigt werden.

Teil 1 Anwendungsbereich und Grundsätze

§ 1 Begriffsbestimmung

Tenure-Track bezeichnet die verbindliche Zusage einer Berufung auf eine unbefristete Lebenszeitprofessur im Anschluss an die positive Tenure-Track-Evaluation ohne erneute Ausschreibung oder erneutes Auswahlverfahren.

§ 2 Geltungsbereich und Rahmenbedingungen

- (1) Diese Ordnung regelt den Geltungsbereich, die Rahmenbedingungen, die Besetzung der Tenure-Track-Professuren, die Begleitung in der Bewährungsphase sowie die Evaluationen einschließlich der dafür anzuwendenden Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren an der TU Braunschweig.
- (2) Diese Ordnung gilt für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Sinne des § 30 NHG, für die im Tenure-Track-Verfahren die Berufung auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (W2 oder W3) vorgesehen ist.
- (3) Diese Ordnung gilt auch für befristet eingerichtete Professuren der Besoldungsgruppe W2, für die im Tenure-Track-Verfahren die Berufung auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (W 2 oder W3) vorgesehen ist.

Teil 2: Besetzung der Tenure-Track-Professuren

§ 3 Ausschreibung

- (1) Der Tenure-Track ist in der Ausschreibung zur Besetzung einer Stelle mit Tenure-Track ausdrücklich auszuweisen. Hierbei sind die Wertigkeit sowie das Fachgebiet der späteren Professur (Zielposition) anzugeben.

(2) Alle Tenure-Track-Professuren sind grundsätzlich öffentlich und international auszuschreiben.

§ 4 Verfahren zur Besetzung der Tenure-Track-Professuren

Die Verfahren zur Besetzung einer Tenure-Track-Professur folgen den allgemeinen Grundsätzen der Berufsordnung der TU Braunschweig mit der Besonderheit, dass im regulären, qualitätsgesicherten Berufungsverfahren externe international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter und, wenn dies vom Fach geboten erscheint, ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen sind.

§ 5 Berufungsfähigkeit

- (1) Die Einstellungs Voraussetzungen ergeben sich aus dem Niedersächsischen Hochschulgesetz.
- (2) Auf eine Tenure-Track-Professur können Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in ihrer frühen Karrierephase berufen werden. In der frühen Karrierephase befindet sich diejenige bzw. derjenige, der nach Abschluss der Promotion zum Zeitpunkt der Ernennung nicht mehr als vier Jahre wissenschaftlich tätig gewesen ist. Im begründeten Einzelfall können besondere Umstände, insbesondere Elternzeiten, Sonderbeurlaubungen oder Ermäßigungen der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Pflege Angehöriger oder Kindern unter 16 Jahren zu einer Verlängerung der frühen Karrierephase führen.
- (3) Gemäß § 26 Abs. 5 Satz 5 NHG können Bewerberinnen und Bewerber auf eine Professur auf Lebenszeit in der Regel nur dann berufen werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der TU Braunschweig wissenschaftlich tätig waren.
- (4) Da eine Tenure-Track-Professur mit der Zielposition einer Professur auf Lebenszeit verbunden ist, müssen die Voraussetzungen der Absätze 1 bis 3 sowohl bei einer Berufung auf eine Tenure-Track-Juniorprofessur als auch auf eine Tenure-Track-Professur erfüllt sein.

§ 6 Aufgabenprofil, Leistungsanforderungen und Tenure-Track-Vereinbarung

- (1) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach § 2 Abs. 2 dieser Ordnung nehmen nach § 30 Abs. 1 NHG ihre Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung und Dienstleistung selbständig wahr und erhalten dafür eine angemessene Ausstattung.
- (2) W2-Professorinnen bzw. W2-Professoren auf Zeit im Sinne des § 2 Absatz 3 dieser Ordnung nehmen nach § 24 Abs. 1 NHG ihre Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Weiterbildung und Dienstleistung selbständig wahr und erhalten dafür eine angemessene Ausstattung.
- (3) Im Rahmen für die Berücksichtigung unter der jeweiligen Fächerkultur zu spezifizierenden Leistungsanforderungen werden folgende übergeordnete Kategorien festgelegt:
 - a) Leistung in der Forschung
 - b) Leistung in der Lehre
 - c) Leistung in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - d) Leistung in der Internationalisierung
 - e) Leistung im Wissenstransfer
 - f) Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung
- (4) Im Zeitpunkt des Abschlusses der Berufsvereinbarung werden die konkreten Leistungsanforderungen (individuelle Evaluationskriterien und Evaluationsmaßstäbe), die die Tenure-Track-Professorin bzw. der Tenure-Track-Professor für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur innerhalb der befristeten Beschäftigungsphase erfüllt haben muss, auf

Basis des Kriterienkatalogs¹ vereinbart und in einer schriftlichen Zielvereinbarung², der Tenure-Track-Vereinbarung, dokumentiert. Es dürfen keine über die bei Berufung klar definierten Kriterien hinausgehenden Gesichtspunkte geprüft werden.

Teil 3: Begleitung der Bewährungsphase

§ 7 Dauer der Bewährungsphase

- (1) Die Bewährungsphase der Juniorprofessur richtet sich nach § 30 NHG. Im dritten Jahr soll die Zwischenevaluation erfolgen, vor Ablauf von sechs Jahren die Tenure-Track-Evaluation.
- (2) Die Bewährungsphase der W2-Professur richtet sich nach § 28 NHG. Im letzten Jahr der Befristungszeit erfolgt die Tenure-Track-Evaluation.
- (3) Bei Geburt oder Adoption eines Kindes während der Zeit der Juniorprofessur im Sinne des Absatz 1 oder der W2-Professur im Sinne des Absatz 2 kann die Professur auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors unabhängig von einer Beurlaubung um ein Jahr pro Kind (maximal bis zu zwei Jahre) im Rahmen einer Einzelfallentscheidung verlängert werden, um der zusätzlichen Belastung durch die Betreuung des Kindes oder der Kinder Rechnung zu tragen. Die Entscheidung hierüber trifft das Präsidium auf Vorschlag der Fakultät und im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. In diesen Fällen wird der Zeitpunkt der Zwischen- bzw. Tenure-Track-Evaluation entsprechend verschoben.

§ 8 Mentoring

- (1) Die Universität ermöglicht ein Mentoringprogramm, die Teilnahme daran ist freiwillig. Die Mentorin oder der Mentor kann dabei aus der eigenen oder einer anderen Fakultät stammen.
- (2) Das Präsidium benennt im Einvernehmen mit dem Senat aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren Personen, die als Mentorinnen bzw. Mentoren zur Verfügung stehen. Im Zuge der Berufungsverhandlung wird das Mentoringprogramm vorgestellt. Bei gewünschter Teilnahme der bzw. des zu Berufenden wird in diesem Rahmen eine Person aus der Mentorengruppe von der jeweiligen Tenure-Track-Professorin bzw. dem jeweiligen Tenure-Track-Professor ausgewählt. Sollte sich innerhalb der Mentorengruppe keine geeignete Person befinden, kann die bzw. der zu Berufende ein den jeweiligen Wünschen und Erwartungen entsprechendes Mitglied aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren vorschlagen.
- (3) Die Mentorin bzw. der Mentor begleitet die Tenure-Track-Professorin bzw. den jeweiligen Tenure-Track-Professor bis zum Abschluss des Tenure-Track-Verfahrens. Im Falle des Ausscheidens einer Mentorin bzw. eines Mentors aus der TU Braunschweig kann das Mentorenverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen und mit Zustimmung der Präsidentin bzw. des Präsidenten fortgesetzt werden. Alternativ kann eine neue Mentorin bzw. ein neuer Mentor ausgewählt werden.
- (4) Die Mentorin bzw. der Mentor erhält die Tenure-Track-Vereinbarung (§ 6 Abs. S. 4) zur Kenntnis.

§ 9 Statusgespräche

- (1) Mindestens einmal jährlich führt die Dekanin bzw. der Dekan ein Statusgespräch zum bisherigen Stand der Entwicklung und dem voraussichtlichen Erreichen der Tenure-Track-Evaluationsziele (§ 6 Abs. 4) durch. Der Inhalt und das Ergebnis des Gespräches sind

¹ Kriterienkatalog Anhang 1

² Musterzielvereinbarung Anhang 2

angemessen zu dokumentieren. Die Dekanin bzw. der Dekan kann diese Aufgaben auf die Stellvertreterin bzw. den Stellvertreter übertragen.

- (2) In Vorbereitung der Statusgespräche wird die jeweilige Tenure-Track-Professorin bzw. dem jeweiligen Tenure-Track-Professor regelmäßigen studentischen Lehrevaluationen unterzogen. Bei unterdurchschnittlichen Ergebnissen kann die Dekanin bzw. der Dekan eine zusätzliche Lehrevaluation durch die Fachvertreterinnen bzw. Fachvertreter veranlassen.

Teil 4: Evaluationen

§ 10 Tenure-Kommission

- (1) Die Tenure-Kommission der TU Braunschweig setzt sich aus der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsident, in deren oder dessen Ressort sich die Zuständigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs befindet, sechs weiteren Mitgliedern der Professorengruppe, wobei jede Fakultät einmal vertreten sein sollte, zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeitern, zwei Studierenden jeweils mit Stimmrecht) und einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung (ohne Stimmrecht) sowie der Gleichstellungsbeauftragten (ohne Stimmrecht) zusammen. Die Mitglieder bestimmt das Präsidium im Einvernehmen mit dem Senat auf drei Jahre, bei den Studierenden auf ein Jahr. Sofern eine Statusgruppe mit nur einem Mitglied in der Tenure-Kommission vertreten ist, wird zusätzlich jeweils eine Vertreterin bzw. ein Vertreter benannt. Darüber hinaus nehmen zwei weitere von der betroffenen Fakultät benannte Mitglieder der Professorengruppe als beratende Mitglieder (ohne Stimmrecht) an den Beratungen zum jeweiligen Fall teil.
- (2) Die Leitung sowie Koordinierung des Tenure-Verfahrens obliegt der Vizepräsidentin bzw. dem Vizepräsidenten, in deren bzw. dessen Ressort sich die Zuständigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs befindet, als Vorsitzender bzw. Vorsitzendem der Tenure-Kommission. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der bzw. des Vorsitzenden.
- (3) Die Tenure-Kommission tritt grundsätzlich zeitnah zu anstehenden Fällen zusammen und berücksichtigt dabei auch die Fristen für nächstmögliche Senatssitzungen.
- (4) Besteht für ein Mitglied der Tenure-Kommission der Anschein der Befangenheit, nimmt es nicht am Entscheidungsfindungsprozess sowie der Abstimmung über das Vorliegen der Befangenheit nach Abs. 4 und Abs. 5 teil. In diesem Fall schlägt die Fakultät eines der nach Abs. 1 S. 3 benannten Mitglieder (ohne Stimmrecht) zur Teilnahme am Entscheidungsprozess vor. Das benannte Mitglied erhält durch den Vorschlag der Fakultät ein Stimmrecht zur Mitwirkung am Entscheidungsprozess an Stelle des Mitglieds, für das ein Anschein der Befangenheit besteht. Die Fakultäten stellen sicher, dass für die von ihnen benannten beratenden Professorinnen und Professoren kein Anschein der Befangenheit besteht.
- (5) Bei Vorliegen folgender - absoluter - Gründe ist grundsätzlich ein Ausschluss vom Verfahren vorgesehen, d.h. die betroffene Person darf weder entscheidend noch beratend weiter mitwirken:
 - Verwandtschaftsverhältnisse oder enge persönliche Beziehungen;
 - dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z.B. Lehrer-Schüler-Verhältnis, Mentorat) innerhalb der letzten sechs Jahre.
- (6) Bei Vorliegen folgender - relativer - Umstände ist grundsätzlich eine Abwägung der Tenure-Kommission über eine mögliche Befangenheit im Rahmen einer Einzelfallentscheidung notwendig:
 - Mitwirken an Promotion oder Habilitation der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors;
 - enge wissenschaftliche Kooperation, z.B. Durchführung gemeinsamer Projekte oder gemeinsamer Publikationen innerhalb der letzten sechs Jahre (Multi- bzw. Co-Autorenschaft), gemeinsame Patente oder gemeinsame Patentanmeldungen, Netzwirkbildung;
 - unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen;
 - eigene wirtschaftliche Interessen an der Evaluationsentscheidung.

§ 11 Beginn der Evaluationen

- (1) Bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erfolgt auf Antrag des/der Betroffenen im dritten Jahr eine umfassende Zwischenevaluation unter Beteiligung der Tenure-Kommission. Die Zwischenevaluation wird frühestens im zweiten Jahr spätestens zweieinhalb Jahre nach Dienstantritt durch die Einreichung des Selbstberichtes (§ 12) von der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor in Gang gesetzt.
- (2) Die Tenure-Track-Evaluation bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erfolgt auf Antrag des/der Betroffenen im dritten Jahr des nach der Zwischenevaluation um weitere drei Jahre verlängerten Dienstverhältnisses als Juniorprofessorin bzw. Juniorprofessor.
- (3) Bei W2-Professorinnen bzw. W2-Professoren auf Zeit erfolgt die Tenure-Track-Evaluation auf Antrag des/der Betroffenen im letzten Jahr des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses.

§ 12 Selbstbericht

- (1) Der Selbstbericht ist grundsätzlich in englischer Sprache zu verfassen und soll insbesondere folgende Angaben enthalten:
 - Lebenslauf
 - Darstellung der Lehr- und Forschungsleistungen gemessen an den in der Zielvereinbarung dokumentierten wissenschaftlichen Zielen
 - Publikationsliste (Publikationen getrennt nach begutachteten Originalpublikationen, Buchbeiträgen, Herausgeberschaften etc.)
 - Übersicht über Anträge auf kompetitiv eingeworbenen Mittel und eingeworbene Drittmittel (getrennt nach begutachteten und anderen Verfahren) mit Listung der Gesamtfördersumme
 - Angaben zu Forschungsk Kooperationen und sonstigen wissenschaftlichen Aktivitäten
 - Darstellung der Forschungsziele für die kommenden fünf Jahre
 - Übersicht über Lehrveranstaltungen und Anzahl der abgenommenen Prüfungen inklusive der Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen
 - Übersicht über laufende und abgeschlossene Studienabschlussarbeiten und Promotionen
 - Mitwirkung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung
 - Wahrgenommene Weiterbildungen, insbesondere zur Hochschuldidaktik
 - Darstellung von Transferaktivitäten
 - Darstellung von Leistungen im Bereich Internationalisierung.
- (2) Ein Abweichen vom Erfordernis der englischen Sprache ist bei entsprechender Fächerkultur mit Beschluss der Tenure-Kommission möglich.

§ 13 Zwischenevaluation von Juniorprofessuren

- (1) Der Selbstbericht im Rahmen der Zwischenevaluation von Juniorprofessuren wird zunächst der Fakultät und von dieser anschließend mit einer Stellungnahme der Dekanin bzw. des Dekans der bzw. dem Vorsitzenden der Tenure-Kommission zusammen mit vier externen Gutachternvorschlägen von international ausgewiesenen Gutachterinnen bzw. Gutachtern und, wenn dies vom Fach geboten erscheint, ausländischen Gutachterinnen und Gutachtern, vorgelegt.
- (2) Die bzw. der Vorsitzende der Tenure-Kommission holt mindestens zwei Gutachten aus dem Kreis der vier Gutachternvorschlägen nach Absatz 1, davon ein internationales Gutachten ein, die eindeutige Aussagen darüber treffen, wie sich die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor im Hinblick auf die Absprachen der Zielvereinbarung und die Aussichten auf ein erfolgreiches Tenure-Verfahren entwickelt hat.

- (3) Die bzw. der Vorsitzende der Tenure-Kommission legt die Gutachten und die Stellungnahme der Dekanin bzw. des Dekans gemeinsam mit dem Selbstbericht und den Lehrevaluationen dem Präsidium vor und gibt eine schriftliche Empfehlung ab. Das Präsidium prüft diese Unterlagen und die bisher erreichten Meilensteine der Zielvereinbarung. Die Präsidentin bzw. der Präsident teilt der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor das Ergebnis dieser Prüfung schriftlich mit.
- (4) In kritischen Fällen führen der Dekan bzw. die Dekanin sowie das Präsidium ein Gespräch mit der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor, dessen Ergebnisse schriftlich dokumentiert werden.
- (5) Die Zwischenevaluation hat in der Regel orientierenden Charakter.
- (6) In besonderen Ausnahmefällen kann auf schriftlich begründeten Antrag der Fakultät bei negativer Zwischenevaluation das Dienstverhältnis beendet oder gemäß § 30 Abs. 4 S.3 NHG um bis zu ein Jahr verlängert werden.
- (7) Erhält eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor während des zunächst auf drei Jahre befristeten Dienstverhältnisses, d.h. vor Durchführung der Zwischenevaluation, einen auswärtigen Ruf einer Universität auf eine W2- oder W3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität, kann dies auf Antrag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors als positive Zwischenevaluation gewertet werden. Der Antrag ist an die Dekanin bzw. den Dekan der zuständigen Fakultät zu richten. Eine Verlängerung des Dienstverhältnisses tritt jedoch nicht automatisch ein. Auf Vorschlag der Fakultät kann das Dienstverhältnis von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden.

§ 14 Tenure-Track-Evaluation für die Lebenszeitprofessur

- (1) Der Antrag für die Tenure-Track-Evaluation wird zunächst der Fakultät und von dieser anschließend der bzw. dem Vorsitzenden der Tenure-Track-Kommission zusammen mit vier externen Gutachternvorschlägen von international ausgewiesenen Gutachterinnen bzw. Gutachtern, und wenn dies vom Fach geboten erscheint, ausländischen Gutachterinnen bzw. Gutachtern, vorgelegt.
- (2) Dem Antrag sind ein Selbstbericht (§ 12) sowie die Ergebnisse der Lehrevaluationen beizufügen. Zuständig für die Durchführung des Verfahrens ist die Tenure-Track-Kommission. Das Ergebnis der Tenure-Track-Evaluation soll spätestens drei Monate vor Ende des jeweiligen Befristungszeitraumes vorliegen.
- (3) Die Durchführung der Tenure-Track-Evaluation orientiert sich an folgenden Ablaufschritten: Die Tenure-Kommission formuliert den Gutachterauftrag ggf. unter Beschreibung der Situation des Fachs in Deutschland und holt mindestens zwei externe Gutachten von international ausgewiesenen Gutachterinnen bzw. Gutachtern und, wenn dies vom Fach geboten erscheint, ausländischen Gutachterinnen bzw. Gutachtern ein. Bestandteil des Gutachterauftrags ist in der Regel u. a. die Bitte, die betreffende Professorin bzw. den betreffenden Professor in eine fiktive, fachspezifische Vergleichsgruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einem vergleichbaren Karrierestadium einzuordnen.
 - a) Die Tenure-Kommission hört zum Verfahren die Dekanin bzw. den Dekan und die Studiendekanin bzw. den Studiendekan der Fakultät sowie weitere für die Entscheidungsfindung relevante Personen an, insbesondere auch die in den Fakultätsrat gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden.
 - b) Die Gleichstellungsbeauftragte sowie bei schwerbehinderten Kandidatinnen und Kandidaten die Schwerbehindertenvertretung haben das Recht zur Stellungnahme. Die Tenure-Kommission organisiert einen universitätsöffentlichen Tenure-Vortrag, in dem die betreffende Professorin bzw. der betreffende Professor ihre bzw. seine fachwissenschaftliche und didaktische Qualifikation zeigt. Zu dem Vortrag können ggf. auch einzelne oder alle Gutachterinnen bzw. Gutachter ergänzend zu ihren schriftlichen Gutachten geladen und im Anschluss von der Tenure-Kommission gehört werden.

- (4) Die Tenure-Kommission beurteilt auf Basis aller vorliegenden Unterlagen und Anhörungen nach Vorliegen der angeforderten Gutachten die persönliche und fachliche Eignung der betreffenden Professorin bzw. des betreffenden Professors einschließlich ihres bzw. seines weiteren Entwicklungspotentials. Die Ergebnisse der Zwischenevaluation sowie das Erreichen der Zielvereinbarung (§ 6 Abs. 4) werden von der Tenure-Kommission bei der Entscheidungsfindung ebenfalls berücksichtigt.
- (5) Die Tenure-Kommission legt dem Präsidium auf dieser Grundlage eine begründete Entscheidung über die Evaluation vor. Sie legt der Entscheidung die Gutachten, die Stellungnahme der Fakultät, den Selbstbericht der betreffenden Juniorprofessorin bzw. des betreffenden Juniorprofessors bzw. der betreffenden Professorin bzw. des betreffenden Professors sowie - soweit abgegeben - die Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und evtl. der Schwerbehindertenvertretung bei.
- (6) Ein auswärtiger Ruf stellt grundsätzlich keinen Ersatz für die abschließende Tenure-Track-Evaluation dar.
- (7) Erhält eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor nach Durchführung der Zwischenevaluation einen auswärtigen Ruf einer Universität auf eine W2- oder W3- Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität, kann das Verfahren der abschließenden Tenure-Track-Evaluation auf Antrag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors vorzeitig eingeleitet werden; der Ruf ist im Rahmen der Evaluationskriterien zu berücksichtigen.
- (8) Erhält eine W2-Professorin bzw. ein W2-Professor einen auswärtigen Ruf einer Universität auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität, kann das Verfahren der abschließenden Tenure-Track-Evaluation auf Antrag der W2-Professorin bzw. des W2-Professors vorzeitig eingeleitet werden; der Ruf ist im Rahmen der Evaluationskriterien zu berücksichtigen.

§ 15 Ernennung zur Lebenszeitprofessorin bzw. Lebenszeitprofessor

- (1) Das Präsidium leitet auf Antrag der Fakultät das Verfahren zur Ernennung auf die mit dem Tenure-Track ausgeschriebene Lebenszeitprofessur ein. Dabei stellt das Präsidium auf der Basis der positiven Entscheidung der Tenure-Kommission und nach Stellungnahme des Senats das Einvernehmen mit dem Hochschulrat her.
- (2) Nach der Beteiligung der vorgenannten Gremien erfolgt die Ernennung auf Lebenszeit in die Zielposition der Tenure-Track-Professur.

§ 16 Regelungen für gemeinsame Berufungen

- (1) Sofern eine Juniorprofessorin oder Juniorprofessor bzw. W2-Professorin oder W2- Professor gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung berufen wurde, kann die Tenure-Kommission im entsprechenden Verfahren um bis zu zwei beratende Mitglieder der außeruniversitären Forschungseinrichtung erweitert werden.
- (2) Die bereits bestehenden Kooperationsvereinbarungen zwischen der TU Braunschweig und der jeweiligen außeruniversitären Forschungseinrichtung bleiben hiervon unberührt. Sie werden bei Bedarf im konkreten Einzelfall um eine entsprechende Zusatzvereinbarung ergänzt.

§ 17 Schlussbestimmungen

- (1) Die Regelungen dieser Ordnung treten am Tag nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft. Die vorherige Ordnung zur Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im Tenure-Track-Verfahren (Tenure-Track-Ordnung) tritt am gleichen Tag außer Kraft.
- (2) Für Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren, welche vor in Kraft treten der Tenure-Track-Ordnung vom 15.08.2018 an die TU Braunschweig unter Zusage einer Tenure-Track-

Option berufen wurden und bereits eine erfolgreiche Zwischenevaluation auf Basis der Leitlinien für Juniorprofessuren durchlaufen haben, gelten die Regelungen des § 16 der Leitlinien für Juniorprofessuren weiterhin bis zum Ende des verlängerten Dienstverhältnisses.

Anlage 1

Kriterienkatalog

Der folgende Katalog gibt für wissenschaftliche Professuren einen Rahmen vor, um für die Tenure-Evaluation vom Grundsatz her relevante Leistungs- und Kriterienbereiche zu etablieren. Der jeweils konkrete fallbezogene Kriterienkatalog ist im Rahmen der die Berufungsvereinbarung als Anlage ergänzenden Zielvereinbarung in Abhängigkeit vom jeweiligen Fach zu erweitern oder einzugrenzen.

- **Forschung**
 - Qualität, Originalität und Kreativität der Forschung; Konkurrenzfähigkeit
 - Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes
 - Erweiterung und Innovation der Arbeiten seit der Dissertation
 - Beteiligung an interdisziplinärer Forschung
 - Quantität und Qualität der Veröffentlichungen (Plausibilität, Methodische Fundierung, Innovativer Charakter, Beitrag zur Entwicklung eines Forschungsgebiets)
 - Rezeption der Veröffentlichungen (national/international), ggf. Angaben zu Impact-Factor und Zitation
 - Einwerbung von Drittmitteln (Umfang, Mittelgeber)
 - Kooperationen (internen/externen)
 - Organisation von Tagungen, Gastvorträge
 - Preise, Auszeichnungen, Mitgliedschaften
 - Einbindung in die Scientific Community, z.B. durch Tätigkeiten in Fachverbänden oder als Herausgeber oder Gutachter
 - wissenschaftliches Entwicklungspotenzial im internationalen Vergleich

- **Lehre**
 - Dimensionen des Lehrspektrums
 - Methodische/konzeptionelle Fundierung der Lehre
 - Betreuung von Abschlussarbeiten
 - Ergebnisse der Lehrevaluationen
 - Auszeichnung durch Lehrpreise
 - Didaktische Kompetenzen und Fortbildungen

- **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**
 - Betreuung von Promotionen und Beteiligung an Formaten der strukturierten Förderung des promovierenden, wissenschaftlichen Nachwuchses
 - Betreuung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses
 - Wahrnehmung von Verantwortung bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Technischen Universität Braunschweig

- **Internationalität**
 - Anbahnung und Pflege internationaler Kontakte und Forschungskooperationen
 - Internationalität der Lehre
 - Organisation internationaler Tagungen/Workshops/Symposien usw.

- **Wissenstransfer**
 - Kooperationen mit der Praxis (im weiten Transferverständnis)
 - Weiterbildungsaktivitäten
 - Unterstützung von Ausgründungen
 - Patente, Erfindungsmeldungen
 - Öffentliche Kommunikation wissenschaftlicher Erkenntnisse

- **Akademisches Engagement und Führungstätigkeiten**
 - Übernahme von Aufgaben in der Hochschule, insbes. im Rahmen der Selbstverwaltung
 - Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung außerhalb der Hochschule im fachlichen oder wissenschaftlichen Kontext
 - Engagement für Gleichstellung
 - Personalführung und Personalentwicklung im Fachgebiet

Anlage 2

Temure-Track-Vereinbarung³ (-Muster-)

zwischen

Frau Professorin N.N./Herrn Professor N.N.
und der Technischen Universität Braunschweig,
vertreten durch die Präsidentin/den Präsidenten, Prof. Dr. X,
als Ergänzung zur Berufungsvereinbarung

Die Unterzeichnenden vereinbaren folgende Ziele als Kriterien für die Tenure-Evaluierung:

1. Forschung
 - a. Forschungsziele
 - b. Geplante Drittmittelanträge
 - i. Koordinierte Programme (Mitwirkung/Federführung)
 - ii. Einzelanträge
 - iii. Ergänzende Informationen
 - c. Geplante Publikationen
 - i. Peer-Review-Veröffentlichungen (soweit einschlägig)
 - ii. Weitere Veröffentlichungen (digital/print)
2. Lehre
 - a. Geplante Lehrveranstaltungen (im Sinne der Entwicklung eines Lehrportfolios, evtl. unter Berücksichtigung besonderer hochschuldidaktischer Aspekte bzw. Innovationen, ggf. mit Unterstützung durch Abt. 16 der TU Braunschweig)
 - b. Beteiligung an der Entwicklung neuer/der Fortentwicklung bestehender Studiengänge
 - c. Aktivitäten im Bereich der Digitalisierung der Lehre
 - d. Mitarbeit an fachübergreifenden Aktivitäten in der Lehre
 - e. Betreuung von Abschlussarbeiten (Bachelorarbeiten, Masterarbeiten)
 - f. Lehr- oder vermittlungsbezogene Publikationen (Lehrbücher, Aufsätze zur Vermittlung fachwissenschaftlicher Inhalte oder zur Erforschung didaktischer Methoden und von deren Erfolg)
 - g. Exkursionen/Summer Schools (soweit einschlägig)
 - h. Weitere auf die Lehre bezogene Vorhaben
3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - a. Betreuung von Promotionen
 - b. Betreuung von Qualifizierungsvorhaben und -formaten nach der Promotion
4. Internationalisierung
 - a. Knüpfung oder Pflege internationaler Kontakte
 - b. Organisation internationaler Tagungen/Workshops/Symposien usw.
 - c. Beiträge zur Internationalisierung der Lehre
5. Wissenstransfer
 - a. Geplante Kooperationen
 - b. Geplante Weiterbildungsaktivitäten
 - c. Sonstige Aktivitäten im Bereich des Transfers
6. Akademisches Engagement
 - a. Geplante Aktivitäten innerhalb der Einrichtung, etwa im Bereich der Selbstverwaltung
 - b. Geplante Aktivitäten außerhalb der Einrichtungen, insbes. in fachlichen oder sonstigen wissenschaftlichen Zusammenhängen

³ Die Musterzielvereinbarung dient grundsätzlich als Anregung und muss nicht in allen Details in den vereinbarten Zielvereinbarungen abgebildet werden.