

## **Nichtamtliche Lesefassung**

### **Inhaltsverzeichnis**

#### **ERSTER ABSCHNITT - GELTUNGSBEREICH**

§ 1 Geltungsbereich

#### **ZWEITER ABSCHNITT - BESETZUNG VON JUNIORPROFESSUREN UND PROFESSUREN AUF ZEIT**

Erster Teil – Bestellung und Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

§ 2 Bestellungsverfahren

§ 3 Lehrverpflichtung

§ 4 Zwischenevaluation (§ 30 Abs. 4 NHG)

§ 5 Gewährung eines Ausschreibungsverzichts für eine Professur auf Zeit sowie nachträgliche Gewährung eines Ausschreibungsverzichts für eine Professur auf Lebenszeit

Zweiter Teil – Besetzung von Professuren auf Zeit i.S.v. § 28 NHG

§ 6 Berufungsverfahren

#### **DRITTER ABSCHNITT- BESETZUNG VON TENURE-TRACK-PROFESSUREN**

§ 7 Tenure-Track-Professuren

§ 8 Voraussetzungen für die Durchführung

§ 9 Bestellung und Zwischenevaluation von Juniorprofessuren in der ersten Phase

§ 10 Berufung und Zwischenevaluation von Professuren in der ersten Phase

§ 11 Entscheidungskriterien

§ 12 Verfahrenseinleitung

§ 13 Evaluationskommission

§ 14 Evaluationsverfahren

§ 15 Evaluationsempfehlung

§ 16 Evaluationsentscheidung; Berufung

§ 17 Abweichungen in Ausnahmefällen

§ 18 Besondere Bestimmungen für Professuren in klinischen Bereichen

#### **VIERTER ABSCHNITT - BESETZUNG VON -NACHWUCHSGRUPPENLEITUNGEN MIT TENURE-OPTION IN EINEM EXZELLENZCLUSTER**

§ 19 Einrichtung und Zweck von Nachwuchsgruppenleitungen mit Tenure-Option

§ 20 Einstellungsvoraussetzungen für die Nachwuchsgruppenleitung

§ 21 Auswahlverfahren für die Nachwuchsgruppenleitung

- § 22 Zwischenevaluation von Nachwuchsleitungen in der ersten Phase
- § 23 Lehrverpflichtung
- § 24 Berufung (Tenure-Phase)

## FÜNFTER ABSCHNITT - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- § 25 Chancengleichheit
- § 26 Allgemeine Bestimmungen
- § 27 Besondere Bestimmungen für die Universitätsmedizin Göttingen
- § 28 Inkrafttreten; Übergangsbestimmungen

Anlage zu § 4 Abs. 3, § 10 Satz 4 sowie § 14 Abs. 1

**Ordnung zur Besetzung  
von Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit  
sowie von Tenure-Track-Professuren  
- „BaZ-TT-O“ -**

**ERSTER ABSCHNITT -  
GELTUNGSBEREICH**

**§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt

- a) für die Besetzung von Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit,
- b) für die Besetzung von Tenure-Track-Professuren,
- c) für die Besetzung von Nachwuchsgruppenleitungen mit Tenure-Option.

(2) Zu beachten sind die weiteren Bestimmungen zur Durchführung von Berufungs- und Bestellungsverfahren, insbesondere die Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und Bestellungsverfahren der Georg-August-Universität Göttingen in der jeweils geltenden Fassung.

## **ZWEITER ABSCHNITT - BESETZUNG VON JUNIORPROFESSUREN UND PROFESSUREN AUF ZEIT**

### **Erster Teil - Bestellung und Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

#### **§ 2 Bestellungsverfahren**

(1) <sup>1</sup>Die Grundzüge des Bestellungsverfahrens sind gemäß den Berufungsverfahren für Professorinnen oder Professoren in einem qualitätsgesicherten, regulären Verfahren zu gestalten. <sup>2</sup>Es gelten die Bestimmungen des § 30 NHG, der §§ 32 und 33 der Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen.

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

a) drei Mitgliedern der Hochschullehrergruppe,

b) je einem Mitglied der Studierenden-, der Mitarbeiter- und – beratend – der MTV-Gruppe.

<sup>2</sup>Wenigstens zwei Externe, denen zugleich die Begutachtung obliegen kann, wirken in der Auswahlkommission wenigstens beratend mit. <sup>3</sup>Von der Zusammensetzung nach Satz 1 kann bei Vorliegen eines sachlichen Grundes abgewichen werden, insbesondere bei gemeinsamen Bestellungsverfahren mit anderen Einrichtungen sowie bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren. <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, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

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

(4) <sup>1</sup>Zur Feststellung der Bestellbarkeit übermittelt die Bewerberin oder der Bewerber mit der Bewerbung Angaben insbesondere zur Dauer ihrer oder seiner bisherigen Promotions- und Beschäftigungsphase und zu Betreuungs- und Pflegezeiten. <sup>2</sup>Für die Übermittlung ist der durch das Präsidium beschlossene Fragebogen zu verwenden.

#### **§ 3 Lehrverpflichtung**

Die Lehrverpflichtung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren beträgt vor und nach der Zwischenevaluation vier Lehrveranstaltungsstunden (LVS).

#### **§ 4 Zwischenevaluation (§ 30 Abs. 4 NHG)**

(1) <sup>1</sup>Für die Zwischenevaluation der Leistungen in der Lehre und in der Forschung (im Folgenden: Zwischenevaluation) gelten die Kriterien nach § 11 Abs. 2; ein Fakultätsrat kann fachspezifische Anforderungen für Fächergruppen festlegen, die sich an den Evaluationskriterien im Sinne des § 11 Abs. 2 orientieren müssen und, soweit sie über diese hinausgehen, der Genehmigung durch das Präsidium bedürfen. <sup>2</sup>Diese sind den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bereits anlässlich der Bestellung durch die Präsidentin oder den Präsidenten mitzuteilen.

(2) <sup>1</sup>Die Aufforderung zur Einleitung der Zwischenevaluation soll von der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung jeweils im vierten Semester der zu evaluierenden Juniorprofessur an die Dekanin oder den Dekan der zuständigen Fakultät gerichtet werden. <sup>2</sup>Die Dekanin oder der Dekan ist für die Einleitung des Verfahrens verantwortlich. <sup>3</sup>Das Verfahren soll spätestens zwei Monate vor Ablauf der ersten dreijährigen Beschäftigungsphase abgeschlossen sein.

(3) <sup>1</sup>Auf der Grundlage eines von der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor verfassten Selbstberichts entsprechend der 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 Habilitationskommission im Sinne der Habilitationsordnung (im Folgenden: fakultäre Habilitationskommission) vorbereitet.

(4) <sup>1</sup>Die Zwischenevaluation im dritten Jahr umfasst sowohl die Bewertung der Forschungsleistung als auch die Leistungen in der Lehre. <sup>2</sup>Für die Beurteilung der Forschungsleistung sind mindestens zwei externe Gutachten einzuholen. <sup>3</sup>Die Lehrevaluation soll durch die Studiendekanin oder den Studiendekan unter maßgeblicher Beteiligung der Studierenden stattfinden. <sup>4</sup>Die fakultäre Habilitationskommission soll die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor vor ihrer Entscheidung über die Bewertungsempfehlung für den Fakultätsrat zur mündlichen Anhörung (einschließlich eines wissenschaftlichen Vortrags) in der fakultären Habilitationskommission laden.

(5) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Zwischenevaluation trifft das Präsidium auf der Grundlage des Fakultätsratsbeschlusses nach Stellungnahme der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität; die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor ist vor einer negativen Entscheidung durch das Präsidium anzuhören. <sup>2</sup>Das Ergebnis der Zwischenevaluation wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor in einem persönlichen Gespräch mit der Dekanin oder dem Dekan sowie der geschäftsführenden Direktorin bzw. dem geschäftsführenden Direktor mitgeteilt. <sup>3</sup>Bei einer positiven Zwischenevaluation soll eine Verlängerung der Juniorprofessur um bis zu drei Jahre, im negativen Fall um ein Jahr erfolgen. <sup>4</sup>Im Falle einer negativen Zwischenevaluation erteilt die Präsidentin oder der Präsident der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor einen

schriftlichen Bescheid über die Entscheidung nach Sätzen 1 und 2.

### **§ 5 Gewährung eines Ausschreibungsverzichts für eine Professur auf Zeit sowie nachträgliche Gewährung eines Ausschreibungsverzichts für eine Professur auf Lebenszeit**

(1) Eine Juniorprofessur kann mit der Option versehen werden, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor im Falle einer positiven Evaluation unter Ausschreibungsverzicht auf eine Professur auf Zeit der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 berufen wird.

(2) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, insbesondere zur Rufabwehr, kann nachträglich die Option gewährt werden, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor im Falle einer positiven Evaluation unter Ausschreibungsverzicht auf eine unbefristete Professur der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 berufen wird.

(3) Für das weitere Verfahren nach Absätzen 1 und 2 gelten die §§ 11 bis 18 entsprechend.

(4) Im Falle der Eilbedürftigkeit können das Verfahren nach Absatz 2 und das Verfahren nach § 17 gleichzeitig durchgeführt werden.

## **Zweiter Teil – Besetzung von Professuren auf Zeit i.S.v. § 28 NHG**

### **§ 6 Berufungsverfahren**

<sup>1</sup>Es ist ein qualitätsgesichertes, reguläres Berufungsverfahren für Professorinnen oder Professoren durchzuführen. <sup>2</sup>Professorinnen und Professoren können in den in § 28 NHG aufgeführten Fällen auf Zeit berufen werden. <sup>3</sup>Eine weitere Befristung ist nur in den Fällen des § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 bis 6 NHG. <sup>4</sup>§ 5 gilt entsprechend.

## **DRITTER ABSCHNITT - BESETZUNG VON TENURE-TRACK-PROFESSUREN**

### **§ 7 Tenure-Track-Professuren**

<sup>1</sup>Insbesondere zur Nachwuchsförderung können sogenannte Tenure-Track-Professuren eingerichtet werden, die nicht unter Stellenvorbehalt stehen und im Falle der positiven Evaluation die Verstetigung auf eine Lebenszeitprofessur gewährleisten. <sup>2</sup>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 Evaluation in der zweiten Phase (Tenure-Phase) die Besetzung einer unbefristeten Professur. <sup>3</sup>Als befristete Stellen mit Tenure-Option in der ersten Phase kommen in Betracht:

- a) eine Juniorprofessur,
- b) eine Professur der Besoldungsgruppe W 2,

c) in besonderen Fällen eine Professur der Besoldungsgruppe W 3.

<sup>4</sup>Als Professur auf Lebenszeit in der Tenure-Phase kommen in Betracht:

a) eine Professur der Besoldungsgruppe W 2,

b) eine Professur der Besoldungsgruppe W 3.

<sup>5</sup>§ 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NHG bleibt unberührt.

### **§ 8 Voraussetzungen für die Durchführung**

(1) <sup>1</sup>Soll ein Tenure-Verfahren für eine Professur gewährt werden, soll dies bereits in der Ausschreibung eindeutig zum Ausdruck gebracht werden. <sup>2</sup>Die Gewährung des Tenure-Verfahrens steht nicht unter Stellenvorbehalt. <sup>3</sup>Das Nähere zum Ausschreibungsverzicht ergibt sich aus der Ordnung über die Durchführung von Berufungsverfahren bei Ausschreibungsverzicht in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Vor der Ausschreibung im Sinne des Absatzes 1 muss festgelegt werden, wie die betreffende unbefristet zu besetzende, angemessen auszustattende Professur bei positiver Evaluation finanziert und wo sie zugeordnet werden soll.

(3) Die Gewährung des Tenure-Verfahrens kann in der Regel nur dann erfolgen, wenn die Bewerberin oder der Bewerber nach der Promotion die Hochschule gewechselt hat oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Göttingen wissenschaftlich tätig war.

### **§ 9 Bestellung und Zwischenevaluation von Juniorprofessuren in der ersten Phase**

(1) <sup>1</sup>Für die Bestellung einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors gelten die §§ 2 bis 4. <sup>2</sup>Die Auswahlkommission besteht abweichend von § 2 Abs. 2 Satz 1 grundsätzlich aus:

a) fünf Mitgliedern der Hochschullehrergruppe, darunter zwei Externe,

b) je zwei Mitgliedern der Studierenden-, der Mitarbeiter- und – beratend – der MTV-Gruppe.

<sup>3</sup>Von der Zusammensetzung nach Satz 2 kann bei Vorliegen eines sachlichen Grundes abgewichen werden; dies gilt insbesondere, wenn mehrere Fachgebiete betroffen sein können.

(2) <sup>1</sup>Die Zwischenevaluation nach § 4 dient zudem der Orientierung, ob auf Grund der bisherigen Leistungen in Forschung und Lehre nach der aktuellen Entwicklung die Erreichung der Qualifikationsziele unter Beachtung der Kriterien im Sinne des § 11 Abs. 2 bis zur Evaluation möglich erscheint. <sup>2</sup>Das Ergebnis der Zwischenevaluation wird abweichend von § 4 Absatz 5 Satz 2 der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor in einem persönlichen Gespräch mit der Dekanin oder dem Dekan und einem Präsidiumsmitglied mitgeteilt.

## **§ 10 Berufung und Zwischenevaluation von Professuren in der ersten Phase**

<sup>1</sup>Für die Besetzung der befristeten Professur gilt § 6. <sup>2</sup>Zur Orientierung, ob auf Grund der bisherigen Leistungen in Forschung und Lehre nach der aktuellen Entwicklung die Erreichung der Qualifikationsziele bis zur Evaluation möglich erscheint, wird eine Zwischenevaluation unter Beachtung der Kriterien im Sinne des § 11 Abs. 2 durchgeführt. <sup>3</sup>Die Zwischenevaluation soll nach der Hälfte der Befristungsdauer, spätestens aber dreißig Monate nach Beginn der Beschäftigungsphase abgeschlossen sein. <sup>4</sup>Auf der Grundlage des Berichtes gemäß Anlage sowie von drei externen Gutachten erfolgt die Bewertung einvernehmlich durch die Dekanin oder den Dekan und dem Präsidiumsmitglied für Berufungen und Chancengleichheit; das Ergebnis der Zwischenevaluation wird der Professorin oder dem Professor in einem persönlichen Gespräch durch wenigstens eine Person nach Halbsatz 1 mitgeteilt. <sup>5</sup>Der Fakultätsrat der Medizinischen Fakultät kann von Sätzen 2 bis 4 abweichende Regelungen treffen.

## **§ 11 Entscheidungskriterien**

(1) <sup>1</sup>Die Gewährung der Lebenszeitprofessur der Besoldungsgruppe W 2 beziehungsweise W 3 im Tenure-Verfahren setzt eine qualitätsgesicherte, die Standards eines Berufungsverfahrens an der Georg-August-Universität Göttingen einhaltende, positive Evaluation voraus. <sup>2</sup>Eine positive Evaluation beinhaltet den Berufungsvorschlag.

(2) Evaluationskriterien sind:

- a) in der Forschung: nachhaltige wissenschaftliche Aktivitäten und deren Niederschlag insbesondere in fachlich anerkannten Publikationen, Vortragstätigkeit und Drittmittelinwerbung sowie eine erkennbare Vernetzung innerhalb der Universität Göttingen;
- b) in der Lehre: in der 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: adäquates Engagement in der akademischen Selbstverwaltung;
- d) Förderung von Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promovierende sowie Post-Doktorandinnen und Post-Doktoranden) gemäß dem Positionspapier „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ (veröffentlicht in den Amtlichen Mitteilungen I 30/2015 S. 600) in der jeweils geltenden Fassung;
- e) Führungskompetenz, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz.

(3) Für die Evaluation sollen zudem weitere fachspezifische Anforderungen berücksichtigt werden, in der UMG beispielsweise Leistungen in der translationalen Forschung und Krankenversorgung.

(4) Die angelegten Evaluationskriterien und -anforderungen sollen möglichst zum Zeitpunkt der Freigabe der Professur qualitativ und/oder quantitativ näher bestimmt werden und vom Fakultätsrat der zuständigen Fakultät beschlossen werden.

(5) <sup>1</sup>Die Berufung auf die Lebenszeitprofessur (Tenure) wird gewährt, wenn 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 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die seit etwa der gleichen Zeit eine inhaltlich gleichwertige wissenschaftliche Stelle im jeweiligen Fachgebiet innehaben; hierbei wird § 19 Abs. 3 entsprechend berücksichtigt.

### **§ 12 Verfahrenseinleitung**

(1) <sup>1</sup>Die Aufforderung zur Einleitung der Evaluation soll von der Personalabteilung spätestens fünfzehn Monate vor Ablauf der Befristung an die Dekanin oder den Dekan der zuständigen Fakultät gerichtet werden (Einleitung von Amts wegen); alternativ wird das Verfahren auf Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten an die Personalabteilung, welche die Dekanin oder den Dekan und das für die Fakultät zuständige Präsidiumsmitglied informiert, eingeleitet. <sup>2</sup>Die Dekanin oder der Dekan ist für die Einleitung des Verfahrens verantwortlich.

(2) Die Entscheidung über die Evaluation soll spätestens sechs Monate vor Ende des jeweiligen Befristungszeitraumes erfolgen.

### **§ 13 Evaluationskommission**

(1) <sup>1</sup>Die Evaluation wird durch eine hierfür vom zuständigen Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Präsidium einzurichtende Evaluationskommission vorgenommen, die einer Berufungskommission entspricht; die Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen der Evaluationskommission, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. <sup>2</sup>Für die Begutachtung werden international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter und, soweit dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, internationale Gutachterinnen und Gutachter bestellt. <sup>3</sup>Zur Prüfung, ob die Angaben im Selbstbericht zutreffend sind, kann die Evaluationskommission unter anderem Mitglieder und Angehörige der Universität, insbesondere der Kandidatin oder dem Kandidaten zugeordnete Beschäftigte, befragen.

(2) <sup>1</sup>Den Vorsitz der Evaluationskommission führt ein Mitglied der Hochschullehrergruppe mit Stimmrecht, das fakultätsfremd, aber fachnah sein soll und auf Vorschlag des Fakultätsrats vom Präsidium bestellt wird. <sup>2</sup>Die oder der Vorsitzende berichtet dem Präsidium und dem Senat über alle relevanten Schritte des Verfahrens in dem Abschlussbericht in Textform; im

Fälle kritischer Verfahrensaspekte informiert sie oder er unverzüglich die Dekanin oder den Dekan, das zuständige Präsidiumsmitglied und die Senatsbeobachterin oder den Senatsbeobachter.

(3) Alle Beteiligten sind zu Vertraulichkeit verpflichtet, auch der Kandidatin oder dem Kandidaten gegenüber.

(4) Das Nähere zur Qualitätssicherung, insbesondere zu Befangenheiten, ergibt sich aus der Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und Bestellungsverfahren der Georg-August-Universität Göttingen in der jeweils geltenden Fassung.

#### **§ 14 Evaluationsverfahren**

(1) Ausgangspunkt der Evaluation ist ein von der Kandidatin oder dem Kandidaten vorgelegter Bericht gemäß der Anlage.

(2) <sup>1</sup>Die Evaluationskommission bestimmt aus ihrer Mitte eine Berichterstatteerin oder einen Berichterstatte, die oder der einer anderen wissenschaftlichen (Teil-)Einrichtung (Abteilung, Institut, Zentrum etc.) als die Kandidatin oder der Kandidat angehört. <sup>2</sup>Die Berichterstatteerin oder der Berichterstatte führt die Akten und verfasst den Abschlussbericht. <sup>3</sup>Jedes Kommissionsmitglied hat das Recht, ein Votum zu den Akten zu geben.

(3) Die Evaluationskommission holt zur Bewertung der Leistungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung in der Regel fünf, mindestens aber drei Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen ein.

(4) Die Evaluationskommission fordert von der zuständigen Studiendekanin oder dem zuständigen Studiendekan eine im Benehmen mit der zuständigen Studienkommission zu verfassende Stellungnahme in Textform zur Bewertung der Lehrleistungen an.

(5) Die Evaluationskommission soll die Ergebnisse gleichwertiger externer Begutachtungen berücksichtigen, insbesondere die Evaluationsergebnisse der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

(6) Die Evaluationskommission lädt die Kandidatin oder den Kandidaten zu einem universitätsöffentlichen Vortrag über ein selbstgewähltes wissenschaftliches Thema mit anschließender Diskussion.

(7) Vor der Entscheidung über die Evaluationsempfehlung wird die Kandidatin oder der Kandidat zur mündlichen Anhörung durch die Evaluationskommission eingeladen.

(8) Leistungen oder Umstände, die erst nach Einreichung des Selbstberichts bekannt werden, können bis zur Entscheidung über die Evaluationsempfehlung berücksichtigt werden; bei den Gutachterinnen oder Gutachtern kann eine Ergänzung zum Gutachten eingeholt werden.

### **§ 15 Evaluationsempfehlung**

Die Evaluationskommission übermittelt das Evaluationsergebnis als Empfehlung des Evaluationsvorschlags dem Fakultätsrat der zuständigen Fakultät.

### **§ 16 Evaluationsentscheidung; Berufung**

(1) Der Fakultätsrat entscheidet über 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. <sup>3</sup>Das Präsidium entscheidet über den Evaluationsvorschlag; die Kandidatin oder der Kandidat ist vor einer negativen Entscheidung durch das Präsidium in Textform oder mündlich anzuhören. <sup>4</sup>Im Falle seiner positiven Entscheidung über den Evaluationsvorschlag entscheidet das Präsidium über die Ruferteilung im Einvernehmen mit dem Stiftungsausschuss Universität. <sup>5</sup>Im Falle seiner negativen Entscheidung über den Evaluationsvorschlag erteilt die Präsidentin oder der Präsident der Kandidatin oder dem Kandidaten einen schriftlichen Bescheid.

(3) Im Falle einer positiven Entscheidung über den Evaluationsvorschlag erfolgt die Ernennung als Professorin oder Professor

- a) bei Verfahren, die von Amts wegen eingeleitet werden, mit regulärem Ablauf der Juniorprofessur beziehungsweise der befristeten Professur,
- b) im Übrigen zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Abschluss des Evaluationsverfahrens.

### **§ 17 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 Kandidatin oder des Kandidaten vorliegt, gelten abweichend von § 14 die folgenden Bestimmungen. <sup>2</sup>An die Stelle der Empfehlung durch eine Evaluationskommission treten eine begründete Darlegung der jeweiligen Fachvertreterinnen oder Fachvertreter in Textform sowie zur Bewertung der Leistungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung mindestens zwei Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen.

## **§ 18 Besondere Bestimmungen für Professuren mit Aufgaben in der Krankenversorgung**

<sup>1</sup>Die Universitätsmedizin Göttingen kann im Einvernehmen mit dem Senat und dem Präsidium zusätzliche Kriterien und Besonderheiten vorschlagen, die bei Professuren mit Aufgaben in der Krankenversorgung für die Übernahme auf eine Professur auf Dauer von Belang sind. <sup>2</sup>Sie werden nach Maßgabe des § 14 Abs. 1 in einem ergänzenden Berichtsmuster festgelegt.

## **VIERTER ABSCHNITT - BESETZUNG VON NACHWUCHSGRUPPENLEITUNGEN MIT TENURE-OPTION IN EINEM EXZELLENZCLUSTER**

### **§ 19 Einrichtung und Zweck von Nachwuchsgruppenleitungen mit Tenure-Option**

(1) <sup>1</sup>Zur Nachwuchsförderung können in einem Exzellenzcluster Nachwuchsgruppenleitungen mit Tenure-Option eingerichtet werden, die nicht unter Stellenvorbehalt stehen und im Falle der positiven Evaluation die Verstetigung auf eine Lebenszeitprofessur gewährleisten. <sup>2</sup>Eine Nachwuchsgruppenleitung mit Tenure-Option beinhaltet in der ersten Phase die Besetzung einer Nachwuchsgruppenleitung mit Tenure-Option sowie im Falle der positiven Evaluation (Tenure-Phase) die Besetzung einer unbefristeten Professur. <sup>3</sup>Eine befristete Stelle mit Tenure-Option in der ersten Phase ist eine Nachwuchsgruppenleiterstelle der TV-L-Entgeltgruppe E 15. <sup>4</sup>Eine Professur auf Lebenszeit in der Tenure-Phase ist eine Professur der Besoldungsgruppe W 2. <sup>5</sup>Die Gewährung der Tenure-Option muss in der Ausschreibung unter Nennung der Professur auf Lebenszeit eindeutig zum Ausdruck gebracht werden.

(2) <sup>1</sup>Die Nachwuchsgruppenleitung dient dazu, besonders qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit zu geben, die Berufbarkeit durch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 4. Buchstabe a) NHG zu erlangen. <sup>2</sup>Der Stelleninhaber oder dem Stelleninhaber obliegt hierbei die eigenverantwortliche Leitung einer Nachwuchsgruppe und die Erbringung qualifikationsspezifischer Lehraufgaben.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird zunächst befristet für die Dauer von drei Jahren. <sup>2</sup>Nach positiver Zwischenevaluation gemäß § 22 dieser Ordnung erfolgt eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses für bis zu weitere drei Jahre, im Falle der negativen Evaluation um bis zu ein Jahr.

### **§ 20 Einstellungsvoraussetzungen für die Nachwuchsgruppenleitung**

(1) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen sind

- a) ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium,

- b) die besondere Befähigung zu vertiefter selbständiger wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird und
- c) pädagogisch-didaktische Eignung.

(2) Ausgeschlossen sind Personen, die

- a) bereits habilitiert sind, habilitationsäquivalente Leistungen erbracht haben oder vor dem Abschluss der Habilitation stehen,
- b) als Inhaberin oder Inhaber einer Juniorprofessur positiv zwischenevaluiert sind.

### **§ 21 Auswahlverfahren für die Nachwuchsgruppenleitung; Beschäftigung**

(1) Die Grundzüge des Auswahlverfahrens sind gemäß den Bestellungsverfahren bei Juniorprofessuren und entsprechend der Berufungsverfahren für Professorinnen oder Professoren in einem qualitätsgesicherten, regulären Verfahren zu gestalten.

(2) <sup>1</sup>Zur Vorbereitung des Auswahlvorschlags richtet der Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Präsidium eine Auswahlkommission ein. <sup>2</sup>Die Auswahlkommission besteht wenigstens aus:

- a) fünf Mitgliedern der Hochschullehrergruppe, darunter zwei Externe,
- b) je zwei Mitgliedern der Studierenden-, der Mitarbeiter- und -beratend - der MTV-Gruppe.

<sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied des Personalrats können an den Sitzungen der Auswahlkommission, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden sind, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

(3) Zur Feststellung der Einstellungsvoraussetzungen übermittelt die Bewerberin oder der Bewerber mit der Bewerbung Unterlagen und Angaben insbesondere zur ihren oder seinen bisherigen Promotions- und Beschäftigungsphasen (einschließlich der zuletzt erreichten beruflichen Position).

(4) <sup>1</sup>Die Auswahlkommission holt zur Bewertung der Leistungen in Forschung und Lehre mindestens drei Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen ein. <sup>2</sup>Der Auswahlvorschlag soll wenigstens zwei Personen in Reihung umfassen; andernfalls ist eine ausführliche Begründung erforderlich.

(5) <sup>1</sup>Die Auswahlkommission gibt gegenüber dem zuständigen Fakultätsrat eine Empfehlung ab. <sup>2</sup>Der Fakultätsrat beschließt den Auswahlvorschlag und legt ihn über den Senat mit einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten dem Präsidium zur Entscheidung vor; die Entscheidung bedarf der Zustimmung durch den Personalrat. <sup>3</sup>Der Bestimmungsvorschlag soll vom Präsidium zurückverwiesen werden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags geltend macht; § 42 Abs. 4 Satz 3 NHG gilt entsprechend.

## **§ 22 Zwischenevaluation von Nachwuchsleitungen in der ersten Phase**

(1) <sup>1</sup>Für die Zwischenevaluation der Leistungen in der Lehre und in der Forschung (im Folgenden: Zwischenevaluation) gelten die Kriterien nach § 11 Abs. 2 entsprechend; ein Fakultätsrat kann fachspezifische Anforderungen für Fächergruppen festlegen, die sich an den Evaluationskriterien im Sinne des § 11 Abs. 2 orientieren müssen und, soweit sie über diese hinausgehen, der Genehmigung durch das Präsidium bedürfen. <sup>2</sup>Diese sind der Nachwuchsgruppenleiterin oder dem Nachwuchsgruppenleiter bereits anlässlich der Bestellung durch die Präsidentin oder den Präsidenten mitzuteilen.

(2) <sup>1</sup>Die Aufforderung zur Einleitung der Zwischenevaluation soll von der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung im vierten Semester der zu evaluierenden Nachwuchsgruppenleitung an die Dekanin oder den Dekan der zuständigen Fakultät gerichtet werden. <sup>2</sup>Die Dekanin oder der Dekan ist für die Einleitung des Verfahrens verantwortlich. <sup>3</sup>Das Verfahren soll spätestens zwei Monate vor Ablauf der ersten dreijährigen Beschäftigungsphase abgeschlossen sein.

(3) <sup>1</sup>Auf der Grundlage eines von der Nachwuchsgruppenleiterin oder dem Nachwuchsgruppenleiter verfassten Selbstberichts 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 Habilitationskommission im Sinne der Habilitationsordnung (im Folgenden: fakultäre Habilitationskommission) vorbereitet.

(4) <sup>1</sup>Die Zwischenevaluation im dritten Jahr umfasst sowohl die Bewertung der Forschungsleistung als auch die Leistungen in der Lehre. <sup>2</sup>Für die Beurteilung der Forschungsleistung sind mindestens zwei externe Gutachten einzuholen. <sup>3</sup>Die Lehrevaluation soll durch die Studiendekanin oder den Studiendekan unter maßgeblicher Beteiligung der Studierenden stattfinden. <sup>4</sup>Die fakultäre Habilitationskommission soll die Nachwuchsgruppenleiterin oder den Nachwuchsgruppenleiter vor ihrer Entscheidung über die Bewertungsempfehlung für den Fakultätsrat zur mündlichen Anhörung (einschließlich eines wissenschaftlichen Vortrags) in der fakultären Habilitationskommission laden.

(5) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Zwischenevaluation trifft das Präsidium auf der Grundlage des Fakultätsratsbeschlusses nach Stellungnahme der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität; die Nachwuchsgruppenleiterin oder der Nachwuchsgruppenleiter ist vor einer negativen Entscheidung durch das Präsidium anzuhören. <sup>2</sup>Bei einer positiven Zwischenevaluation soll eine Verlängerung um bis zu drei Jahre, im negativen Fall um ein Jahr erfolgen. <sup>3</sup>Im Falle einer negativen Zwischenevaluation erteilt die Präsidentin oder der Präsident der Nachwuchsgruppenleiterin oder dem Nachwuchsgruppenleiter einen schriftlichen Bescheid über die Entscheidung nach Sätzen 1 und 2.

### **§ 23 Lehrverpflichtung**

Die Lehrverpflichtung von Nachwuchsgruppenleitungen beträgt vor und nach der Zwischenevaluation wenigstens vier Lehrveranstaltungsstunden (LVS).

### **§ 24 Berufung (Tenure-Phase)**

<sup>1</sup>Für die Gewährung der Lebenszeitprofessur der Besoldungsgruppe W 2 im Tenure-Verfahren gelten die §§ 11-18. <sup>2</sup>Die Evaluationskommission gibt zudem dem internationalen wissenschaftlichen Beirat des Exzellenzclusters vor ihrer Entscheidung Gelegenheit zur Stellungnahme.

## **FÜNFTER ABSCHNITT - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### **§ 25 Chancengleichheit**

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

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

- a) anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes,
- b) bei Betreuung eines minderjährigen Kindes,
- c) bei Betreuung 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 Dekanin oder den Dekan an die Präsidentin oder den 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.

## **§ 26 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 Berufungskommission mit der Mehrheit ihrer Mitglieder und der Mehrheit der ihr angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe (doppelte absolute Mehrheit) im Einvernehmen mit dem Präsidiumsmitglied für Berufungen und Chancengleichheit 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 jeweiligen Kandidatin oder des jeweiligen Kandidaten in natürlicher Präsenz oder im Wege der Bild- und/oder Tonübertragung durchzuführen.

<sup>3</sup>Die Entscheidungen nach Satz 2 sind im Berufsordner 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 Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission 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.

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

<sup>1</sup>In Angelegenheiten der UMG tritt der Vorstand der UMG an die Stelle des Präsidiums. <sup>2</sup>Bei § 15 Abs. 2 Satz 4 tritt der Stiftungsausschuss Universitätsmedizin an die Stelle des Stiftungsausschusses Universität. <sup>3</sup>Bei § 12 Abs. 1 Satz 1 und § 22 Absatz 2 Satz 1 tritt der Geschäftsbereich Personal der UMG an die Stelle der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung der Universität. <sup>4</sup>In Angelegenheiten der UMG tritt an die Stelle der Habilitationskommission eine durch den Fakultätsrat der Medizinischen Fakultät eingesetzte Kommission. <sup>5</sup>Das Ergebnis der Zwischenevaluation nach § 4 wird Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren der UMG in einem persönlichen Gespräch mit der Dekanin oder dem Dekan (zugleich Vorstand Forschung und Lehre sowie Vorstandssprecherin oder Vorstandssprecher) sowie der Direktorin oder dem Direktor der klinisch-wissenschaftlichen Einrichtung mitgeteilt. <sup>6</sup>Das Ergebnis der Zwischenevaluation nach § 9 wird Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren in der UMG abweichend von § 4 Absatz 5 Satz 2 in einem persönlichen Gespräch mit der Dekanin oder dem Dekan (zugleich Vorstand Forschung und Lehre sowie Vorstandssprecherin oder Vorstandssprecher) und der Studiendekanin oder dem Studiendekan mitgeteilt. <sup>7</sup>Vorstand und Fakultätsrat können für die UMG von § 4 Absatz 3,

§ 10 Satz 4 sowie § 14 Abs. 1 abweichende Berichtsmuster beschließen. <sup>8</sup>Die Bestimmungen des § 63 h Abs. 3 NHG sind zu beachten. <sup>9</sup>Abweichend von § 26 gelten für die UMG die Bestimmungen des § 6 der Ergänzungsordnung der Universitätsmedizin Göttingen zur Qualitätssicherung in Berufungs- und Bestellungsverfahren (UMG-QS-BV-O).

### **§ 28 Inkrafttreten; Übergangsbestimmungen**

(1) <sup>1</sup>Diese Ordnung und ihre Änderungen treten, soweit nicht anders bestimmt, am Tag nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Mitteilungen der Georg-August-Universität Göttingen in Kraft. <sup>2</sup>Zugleich treten die Ordnung über die Einstellung und Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der Fassung vom 10.12.2008 (Amtliche Mitteilungen 41/2008 S. 4676), zuletzt geändert durch Beschluss des Senats vom 15.01.2014 (Amtliche Mitteilungen I 3/2014 S. 20), und die Ordnung über die Gewährung einer Professur auf Lebenszeit an der Georg-August-Universität Göttingen im „tenure-track-Verfahren“ vom 16.11.2011 (Amtliche Mitteilungen I 17/2011 S. 1026), zuletzt geändert durch Beschluss des Senats vom 10.04.2013 (Amtliche Mitteilungen I 17/2013 S. 510), außer Kraft.

(2) Abweichend von Absatz 1 finden in Verfahren, in denen das Evaluationsverfahren innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieser Ordnung begonnen wird, anstelle der Evaluationskriterien nach § 10 Abs. 2 die Kriterien nach § 2 Abs. 2 der Ordnung über die Gewährung einer Professur auf Lebenszeit an der Georg-August-Universität Göttingen im „tenure-track-Verfahren“ vom 16.11.2011 (Amtliche Mitteilungen I 17/2011 S. 1026), zuletzt geändert durch Beschluss des Senats vom 10.04.2013 (Amtliche Mitteilungen I 17/2013 S. 510), Anwendung.

**Anlage zu § 4 Absatz 3, § 10 Satz 4 sowie § 14 Abs. 1**

**Bericht der Kandidatin oder des Kandidaten bei Zwischen- und Tenureevaluation**

**– Berichtsmuster –**

Die Berichtsmuster werden nach zwei Jahren bzw. wenn eine ausreichende Anzahl an Verfahren vorliegen evaluiert und ggf. angepasst.

**a) Selbstbericht der Kandidatin oder des Kandidaten**

**Erläuterungen zum Selbstbericht:**

Der Selbstbericht stellt eine Betrachtung des zurückliegenden Zeitraumes seit Ernennung zur Professorin bzw. zum Professor auf Zeit an der Universität Göttingen dar. Auf Basis der vorliegenden Daten sollen die bisher erreichten Leistungen dargestellt werden, soweit vorliegend.

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

Name, Vorname:	
Fakultät	

**1. Leistungen in der Forschung**

**1.1 Publikationstätigkeit:**

***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.***

***Nur diejenigen Publikationen, die noch nicht veröffentlicht sind, aber angenommen bzw. im Druck befindlich, führen Sie bitte nachstehend auf.***

*Nicht veröffentlichte, aber angenommene bzw. im Druck befindliche Publikationen:*

**1.2 Übersicht der drittmittelfinanzierten Forschungsprojekte:**

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

**1.3 Folgende herausragende Preise habe ich erhalten:**

<b>Bezeichnung</b>	<b>Dotation</b>

**1.4 Folgende Transferleistungen (z. B. Ausgründungen, Verwertung eigener Patente, Wissenschaftstransfer in die Praxis, Industriekooperationen ohne Auftragsforschung) habe ich erbracht:**

*Bitte auch Zeitpunkt/Zeitraum angeben*

**1.5 Gutachtertätigkeiten von besonderem wissenschaftlichem Rang (z. B. DFG-Fachgutachter):**

<b>Bezeichnung</b>	<b>Zeitraum</b>	<b>Auftraggeber</b>

**1.6 Vortragstätigkeiten auf Fachkonferenzen als eingeladene Rednerin / eingeladener Redner, insbesondere als Hauptrednerin / Hauptredner sowie die Einreichung von Postern:**

<b>Datum</b>	<b>Ort</b>	<b>Veranstalter</b>	<b>Thema</b>

**1.7 Weitere in der Forschung erbrachte Leistungen (z.B. international sichtbares Engagement in der Forschung):**

**2. Leistungen in der Lehre und/oder Nachwuchsförderung in den letzten 3 Jahren**

**2.1 Lehrevaluation (bitte keine Evaluationsbögen beifügen)**

**2.2 Erhalt herausragender Preise und/oder überregionaler Auszeichnungen für Lehre:**

Bezeichnung:

**2.3 Abfassung von Lehrbüchern, die hohe fachliche Anerkennung genießen:**

**2.4 Erbringung besonderer Leistungen über die Lehrverpflichtung hinaus (z. B. in interdisziplinären Studiengängen, die das Lehrprofil der Universität Göttingen verbessern/ überdurchschnittliche Prüfungsbelastung, Anzahl der Erst-Betreuungen von Bachelor- und Masterarbeiten):**

**2.5 Herausragende Beiträge zur Nachwuchsförderung (z.B. Schaffung und Leitung von Promotionsstudiengängen, Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen, Förderung von Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleitern sowie Postdocs):**

**2.6 Weitere in der Lehre erbrachte besondere Leistungen (z.B. Betreuung und Integration ausländischer Studierender sowie Förderung des internationalen Austausches):**

**3. Weitere Leistungen**

**3.1 Schärfung des Profils der jeweiligen Fakultät und/oder der Universität in der Fort- und Weiterbildung (soweit nicht unter Nr. 2. schon genannt):**

--

**3.2 Wahrnehmung herausgehobener Funktionen in wissenschaftlichen Gesellschaften und wissenschaftlichen Organisationen/ Berufung in nationale und/oder internationale Beratungs- oder Entscheidungsgremien:**

Bezeichnung	Auftraggeber	Zeitraum

**3.3 Folgende Beiträge im Bereich Gender und Diversität wurden von mir erbracht:**

--

**3.4 Folgende innovative Beiträge zur Studienreform wurden von mir erbracht:**

--

**3.5 Weitere Leistungen (z.B. Förderung der Internationalität und Mobilität, soweit in den Nr. 1 und 2 noch nicht aufgeführt):**

--

**4. Zusätzliche Angaben**

**Meine Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung:**

Funktion	Zeitraum

## b) Reflexionsbogen der Kandidatin oder des Kandidaten

### Erläuterungen zum Bogen:

Der Reflexionsbogen bezieht sich auf Ihre künftigen Vorhaben und Absichten in den Bereichen Forschung, Lehre, institutionelles/gesellschaftliches Engagement und Führung. Bitte füllen Sie zunächst den Selbstbericht aus und reflektieren Sie auf dieser Grundlage darüber, 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. Bitte verstehen Sie diese vor allem als Anregung, um Ihre eigenen Leistungen einzuordnen und neue Ziele zu formulieren.

**Wir bitten Sie, den maximalen Umfang von insgesamt 5 Seiten nicht zu überschreiten.**

Name, Vorname:

Fakultät

### Leistungsbereiche der Zwischenevaluation

#### Bereich: Forschung

#### Wie möchte ich meine Forschungsaktivitäten in Zukunft ausrichten?

Orientieren Sie sich bitte an den folgenden Leitfragen:

- An welchen künftigen Forschungsthemen werde ich arbeiten? In welcher Hinsicht sind diese originell oder innovativ?
- Welche Antragstellungen im Dritt-/Sondermittelbereich strebe ich an? Welche Förderformate sind geeignet?  
*(u.a. Antragstellung als Einzel-/ Mit Antragsteller; 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 etc.)*
- Möchte ich meine (inter-)nationale Sichtbarkeit erhöhen? Wenn ja, auf welche Weise?  
*(u.a. Publikationen, Forschungsk Kooperationen regional, national und international; Vortragstätigkeit; Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Gremien; Auslandsaufenthalte)*
- Ist eine interdisziplinäre Ausrichtung für meine Forschung essentiell? Welche Kooperationspartner kommen dafür infrage?
- Sind Aktivitäten im Bereich des Wissenstransfers umsetzbar? Wenn ja, welche?  
*(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 möchte ich meine künftige Lehre gestalten?**

Orientieren Sie sich bitte an den folgenden Leitfragen:

- Gibt es für mich Entwicklungspotentiale in der Lehre?

*(u.a. Entwicklung bzw. Einführung neuer Lehrinhalte, didaktischer 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)*

- Kann ich zur Internationalisierung der Lehre beitragen? Wenn ja, wie?

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

## **Bereich: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

### **Wie möchte ich den wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützen?**

Orientieren Sie sich bitte an der folgenden Leitfrage:

Wo sehe ich die größten Herausforderungen und Veränderungspotentiale im Bereich der Nachwuchsförderung in meinem Fachgebiet? Worin besteht mein konkreter Beitrag zur Förderung junger Talente?

*(u.a. Entwicklung/Durchführung von Nachwuchsförderprogrammen bzw. Promotionsstudiengängen; Internationalisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses)*

## **Bereich: Akademisches Selbstverwaltung**

### **Wo sehe ich meinen Beitrag zur Akademischen Selbstverwaltung?**

Orientieren Sie sich bitte an der folgenden Leitfrage:

Wie möchte ich mich in die Akademische Selbstverwaltung einbringen?

*(u.a. Tätigkeiten für Wissenschaftsorganisationen; Herausgeberschaft wissenschaftlicher Zeitschriften mit Begutachtungssystem; aktive Mitwirkung am Hochschulmanagement; Ausübung einer Wahlfunktion innerhalb der Fakultät oder vergleichbarer Ämter, Unterstützung der allgemeinen Strategieprozesse der Universität, Gutachtertätigkeiten)*

**Bereich: Personalführungskompetenz oder soziale Kompetenz**

**Wie sehe ich meine Rolle als Führungskraft?**

Orientieren Sie sich bitte an der folgenden Leitfrage:

Wie gelingt die Leitung meiner Arbeitsgruppe? Welche Änderungen möchte ich ggf. vornehmen?  
Welche Führungskompetenzen möchte ich weiterentwickeln?

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